

Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Otoparts Tbk. Cibinong)

Nurlaela Eva Puji Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: nurlaela.nep@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
24-07-2022	01-08-2022	03-08-2022

Abstrak - Yang melatarbelakangi penelitian ini terkait dengan gaya kepemimpinan, beban kerja serta produktivitas yang ada di Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Beban Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja). Populasi dalam penelitian adalah karyawan Divisi WINTEQ, PT Astra Otoparts Tbk, yang beralamat di Jl. Raya Bogor Km 47, Cibinong, Bogor. Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu berjumlah 72 karyawan dengan sampel random sampling. Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian yaitu metode analisis regresi linier berganda (multiple). Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, bahwa Gaya Kepemimpinan, beban kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan lain sebagainya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus fokus pada gaya kepemimpinan, beban kerja agar produktivitas kerja karyawan tetap bisa meningkat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

Abstract - The background of this research is related to leadership style, workload and productivity in the company. This study aims to analyze the variables X_1 (Leadership Style), X_2 (Workload) and Y (Work Productivity). The population in this study are employees of the Winteq Divison, PT Astra Otoparts Tbk, whicg is located at Jalan Raya Bogor Km. 47, Cibinong, Bogor. The sample taken in this study amounted to 72 employees with simple random sampling. In this study, using the research metod, namely the method of multiple linear regression analysis (multiple). The conclusion from the research is that leadership style and workload have an influence on employee work productivity. Other variables not examined in this study such as work environment, work discipline, motivation and so on. This indicates that the company must focus on leadership style, workload so that employe productivity can still increase.

Keywords: Leadership Style, Workload, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada era perdagangan bebas dunia abad ke-21, semua perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara global serta bekerja efektif dan efisien. Karyawan yang merupakan sumber daya utama dari sebuah perusahaan, diyakini menjadi sebuah kunci kesuksesan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Perkembangan zaman yang cepat membuat dunia usaha benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2017).

Produktivitas merupakan rasio produktivitas terhadap input. Jadi ketika produktivitas mengalami peningkatan, hal ini hanya dimungkinkan melalui

peningkatan efisiensi misalnya (waktu, tenaga, kerja, material) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan para tenaga kerja (Sedarmayanti, 2011).

Produktivitas adalah rasio produktivitas terhadap input. Ketika produktivitas meningkat, hal ini hanya dimungkinkan melalui peningkatan efisiensi (waktu, tenaga, kerja, material) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja (Lestari, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin agar produktivitas kinerja karyawannya bisa terpengaruh. Menurut (Warnanti, 2015) Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi dirasakan sangatlah penting karena seorang pemimpin memiliki peran yang sangat strategis dan apik dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa

memengaruhi keberhasilan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Seorang pemimpin yang mempunyai karakter serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara mengajak bawahannya agar patuh terhadap instruksinya, disebut gaya kepemimpinan. (Rivai, 2015). Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Setiawan, 2016) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam menjalankan tugas pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas yang dihasilkannya dan memiliki kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarpras yang tersedia di kantor Divisi Bussiness TELKOM.

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Beban kerja yaitu beban yang dihasilkan dari tuntutan tugas dan interaksi antara lingkungan kerja dimana ia digunakan sebagai tempat untuk kerja. Keterampilan, prilaku dan persepsi kerja. (Tarwaka, 2011). Beban Kerja adalah keinginan pribadi yang mendorong seseorang melakukan sebuah tindakan.

Sebuah penelitian yang telah dikerjakan oleh (Sintia, 2016) menyebutkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taebong Indonesia, sehingga perusahaan diharapkan mampu menyeimbangkan beban kerja agar pekerjaan dapat lebih mudah dilakukan dengan baik.

Penelitian oleh (Hendrayani, 2016) membuktikan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel beban kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Riau Palet Pekanbaru, dan besarnya untuk pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50.3%.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan sekelompok sumber daya ekonomi untuk menghasilkan sesuatu, atau sebagai perbandingan antara pengorbanan atau input dan hasil atau output. Produktivitas harus ada pada setiap fungsi atau bagian dari sebuah organisasi, karena menempati posisi yang penting sebagai bagian integral dari semua bidang yang mendukung produktivitas dari seluruh organisasi.

Oleh karena itu, karyawan dapat memiliki beberapa karakteristik seperti ciri khas mereka sendiri (jenis kelamin, usia, masa kerja, latar belakang sosial, tingkat pendidikan, kepribadian, nilai budaya). Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, variabel yang bisa dipertimbangkan yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja yang dianut oleh para pemimpin organisasi tersebut.

Di dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua variabel yang digunakan sebagai landasan untuk dapat mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Variabel pertama yaitu gaya kepemimpinan sedangkan variabel kedua yaitu beban kerja.

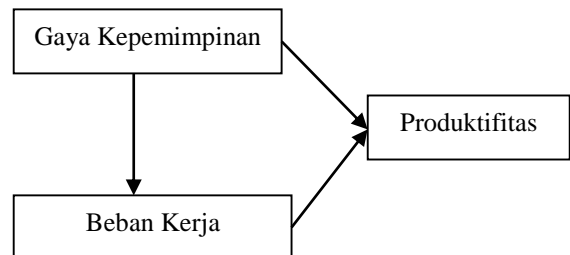
Selain itu, terdapat gap penelitian terdahulu yang menjadi latar belakang penelitian ini diantaranya yaitu penelitian menurut (Kurniati & Mardianti, 2021) bahwa secara bersama-sama beban kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. Sementara menurut penelitian (Lado, 2019) membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Kupang. Penelitian lain menurut (Trisnawaty, 2020) variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Studi Kasus pada bagian produksi 1 PT. JS Jakarta.

Peneliti ingin melakukan uji tentang implementasi gaya kepemimpinan, beban kerja agar produktivitas kerja karyawan pada Divisi Winteq PT Astra Otoparts Tbk.

METODE PENELITIAN

Kerangka Analisa dan Hipotesis

Metodologi dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif primer. Penelitian dengan mendeskripsikan data-data yang sudah terkumpulkan menggunakan angka-angka. Data-data dalam penelitian ini berbentuk primer serta diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, observasi dan studi pustaka yang kemudian data tersebut diolah memakai uji statistik.



Sumber: Data Diolah Sendiri

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka kerja yang telah ditentukan dalam penelitian ini, maka dihipotesiskan bahwa:

1. Terdapat hubungan atau pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Beban Kerja (X_2)
2. Terdapat pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)
3. Terdapat pengaruh langsung antara Beban Kerja (X_2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari berbagai cara untuk menentukan validitas dan realibilitas instrumen. Penulis menggunakan aplikasi SPSS Statistic V.16. Untuk menguji validitas realibilitas penelitiannya.

Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas ini didasarkan pada nilai r tabel dan r hitung, karena nilai r tabel dapat diketahui dengan nilai derajat kebebasan (df), dimana $df = n - 2$ (n = jumlah data responden). Untuk nilai r hitung, dapat dilihat dari korelasi item total yang disesuaikan. Jika r menghitung r tabel dan bernilai positif, maka matrik tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas suatu alat ukur adalah kepastian atau kestabilan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal atau internal. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha (α) > 0,7. (Ghozali, 2016)

Konsep dasar perhitungan di dalam penelitian ini:

1. Populasi dan Sampel

Istilah populasi sangat populer dan digunakan untuk menggambarkan objek atau kelompok terkait yang akan disurvei. Oleh karena itu, populasi yang disurvei adalah seluruh subjek yang disurvei (alam semesta) seperti manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, dan subjek tersebut dapat menjadi sumber data yang disurvei.

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah Divisi Winteq PT Astra Otoparts Tbk. Dalam penelitian ini, sampel ditentukan dari total populasi dan total populasi untuk penelitian ini yaitu karyawan PT Astra Otoparts sebanyak 72 karyawan.

Penulis menggunakan rumus slovin untuk dapat menghitung sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

2. Skala Likert

Menurut Riduwan dkk dalam (Samsudin Harun, 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengubah variabel terukur menjadi indikator yang terukur. Setiap metrik yang diukur diberikan skor skala 1-5, yaitu 5 (sangat valid), 4 (valid), 3 (cukup valid), 2 (tidak valid), dan 1 (sangat tidak valid).

3. Uji Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016), mengemukakan bahwa “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dan satu variabel terikat”.

Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Astra Otoparts Tbk merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Internasional, Tbk. Salah satu perusahaan terbesar dalam bidang

otomotif. PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Winteq berdiri dari tahun 2005, William Soeryadaja yang merupakan pemilik perusahaan ini.

PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Winteq yang beralamatkan di Jalan Raya Bogor KM.47, Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Divisi Winteq (*Workshop for Industrial Equipment*) di dalam PT. Astra Otoparts Tbk. merupakan suatu *workshop* yang mengkhususkan bergerak di bidang permesinan. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah Divisi Winteq PT Astra Otoparts Tbk. Dengan Jumlah sampel yang didapat sebanyak 72 responden.

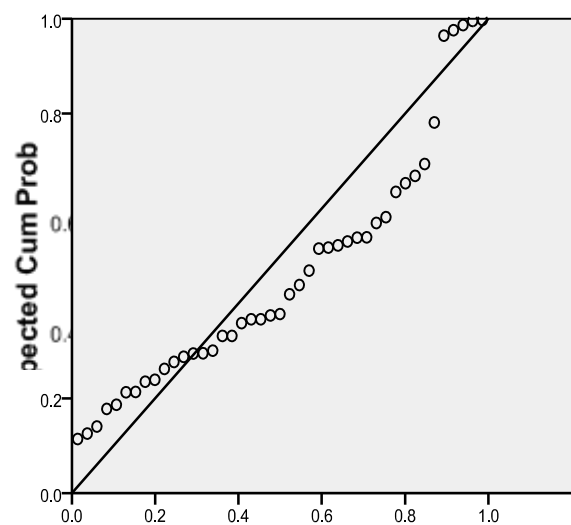
Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas data. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu histogram dari distribusi residual standar dan probabilitas normal untuk setiap model. Garis yang mewakili data nyata yang mengikuti garis diagonal jika distribusi data normal. Berikut adalah output dari uji normalitas untuk SPSS V.16, berikut gambarnya:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : Produktivitas



Sumber: Data Diolah, SPSS V.16 (2021)

Gambar 2. Normal Probability

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi tersebut dapat mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Untuk menentukan apakah ada masalah multikolinearitas. Dapat dilihat pada nilai toleransi dan varinas vs inflasi faktor (VIF). Output Toleransi minimum (> 0,1) atau VIF <10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.088	11.613
	X2	.095	12.125

Sumber: Data Diolah, SPSS V.16 (2021)

Kesimpulannya, toleransi untuk setiap variabel kurang dari 0,10 dan nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10. Oleh karena itu, variabel-variabel bebas tidak saling berhubungan atau tidak berhubungan satu sama lain, yang berguna untuk penelitian. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan dengan menggunakan SPSS V.16, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Indikator	r		Ket
		Hitung	Tabel	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1	0,504	0,235	Valid
	X2	0,441	0,235	Valid
	X3	0,537	0,235	Valid
	X4	0,597	0,235	Valid
	X5	0,607	0,235	Valid
	X6	0,578	0,235	Valid
	X7	0,336	0,235	Valid
	X8	0,323	0,235	Valid
	X9	0,526	0,235	Valid
	X10	0,503	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS V.16 (2021)

Dari tabel 2 di atas, Uji r untuk perbedaan rata-rata, dengan ukuran sampel 72, menghasilkan tingkat kesalahan 5%. Ini berarti bahwa perbedaan rata-rata antara kedua kelompok tidak signifikan secara statistik. Jika tingkat kesalahan 5% maka dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan (X₁) valid dan dapat digunakan untuk penyelidikan karena r operasi lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	r		Keterangan
		Hitung	Tabel	
Beban Kerja (X ₂)	X1	0,588	0,235	Valid
	X2	0,677	0,235	Valid
	X3	0,516	0,235	Valid
	X4	0,713	0,235	Valid
	X5	0,684	0,235	Valid
	X6	0,629	0,235	Valid
	X7	0,660	0,235	Valid
	X8	0,753	0,235	Valid
	X9	0,747	0,235	Valid
	X10	0,416	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS V.16 (2021)

Berdasarkan tabel 3, Probabilitas diperolehnya hasil 0,235 ketika menguji dua item dengan total 72 item adalah 5%. Jika tingkat kesalahan 5% maka indikator Gaya Beban Kerja (X₂) valid, sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktifitas (Y)

Variabel	Indikator	r		Ket
		Hitung	Tabel	
Produktifitas (Y)	X1	0,808	0,235	Valid
	X2	0,671	0,235	Valid
	X3	0,746	0,235	Valid
	X4	0,659	0,235	Valid
	X5	0,743	0,235	Valid
	X6	0,619	0,235	Valid
	X7	0,660	0,235	Valid
	X8	0,753	0,235	Valid
	X9	0,745	0,235	Valid
	X10	0,414	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS V.16 (2021)

Menurut tabel 4, r test 2 (dua) dengan N = 72 (df=n-2) menghasilkan df = 70 dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 0,235%. Karena r hitung lebih besar dari r-tabel dengan tingkat kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa indeks Produktifitas (Y) hasilnya valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan

1. Koefisien Korelasi

Uji signifikansi korelasi pada PT Astra Otoparts Tbk, Divisi Winteq Cibinong, yang menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations

		X ₁	X ₂	Y
Gaya Kepemimpinan	Pearson	1	.658*	.570*
	Correlation		*	*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
N		72	72	72
Beban Kerja	Pearson	.658*	1	.740*
	Correlation	*		*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
N		72	72	72
Produktifitas Kerja	Pearson	.570*	.740*	1
	Correlation	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N		72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2021) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,570 atau 57% dapat diartikan bahwa hubungan produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang cukup baik dan searah karena bernilai positif dan signifikan.

2. Hasil Uji F

Tabel. 6 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.475	2	127.738	43.982	.000 ^a
	Residual	200.400	69	2.904		
	Total	455.875	71			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, beban kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data Diolah (2021) SPSS V.16

Sedangkan dari Tabel 6, didapat bahwa nilai Fhitung sebesar 43.982. Sedangkan nilai dari Ftabel dengan probabilitas 0,05, df : (k-1), (n-k) = (2) , (68) = 3.13 (Hasil dari tabel 6). Jadi bisa dilihat bahwa Fhitung > Ftabel, atau 43.982 > 3.13, jadi jelas jika Ho ditolak dan Ha diterima. Bisa ditarik sebuah kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk, Divisi Winteq Cibinong.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.548	1.704

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2021) SPSS V.16

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 7, koefisien determinasi yang disesuaikan (R-kuadrat) adalah 0,560 yang artinya 56% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan Beban Kerja, sedangkan selebihnya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti oleh penulis.

4. Uji Persamaan Regresi

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	2.241	2.562	.793	.874	.000
	Gaya Kepemimpinan	.157	.114	.146	1.381	.172
	Beban Kerja	.440	.072	.644	6.078	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Diolah (2021) SPSS V.16

Berdasarkan Tabel 8 (Hasil Uji Persamaan Regresi) di atas untuk hasil Uji Persamaan Regresi diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2.241 + 0,440 X$$

a = 2.241 artinya nilai produktivitas kerja pada X = 0 adalah 2.241 atau merupakan nilai produktivitas kerja variabel yang tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan Beban Kerja.

b = 0,440, yang berarti peningkatan X sebesar 1 satuan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,440. Koefisien refresi variabel independen positif untuk beban kerja. Ini berarti bahwa tingkat kesalahan 5% dapat berdampak signifikan pada produktivitas kerja, antara gaya kepemimpinan dengan beban kerja yang ada.

KESIMPULAN

Hasil pengujian dengan koefisien korelasi sebesar 0,570 pada PT Astra Otoparts Tbk, Divisi Winteq Cibinong, ditunjukkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,560, sedangkan sisanya sebesar 44% yang dipengaruhi faktor-faktor lain. Nilai ini berada pada kategori cukup, yang mempunyai arti terdapat hubungan yang cukup dan positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan (R square), dihitung sebesar 0,560 yang mempunyai arti 56% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan Beban Kerja, dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diselidiki oleh penulis. Dari hasil uji hipotesis serta uji analisis regresi yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

pada PT Astra Otoparts Tbk, Divisi Winteq Cibinong. Berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi didapatkan hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap produktivitas kerja hasil $Y = 2.241 + 0,440 X$. Artinya bahwa apabila $X = 0$ atau tanpa adanya gaya kepemimpinan dan beban kerja, maka produktivitas kerja sebesar 2.241 dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan gaya kepemimpinan dan beban kerja sebesar 1 maka akan menaikkan produktivitas sebesar 0,440. Koefisien regresi tersebut mempunyai nilai yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif.

REFERENSI

- Bungin Burhan. (2017). *metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: KENCANA.
- Ghozali. (2016). *metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*.
- Hasan. (2016). *pokok-pokok materi statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hendrayani. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet Pekanbaru, *15*(2), 1–23.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT . Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, *9*(1), 165–181.
- Lado, D. (2019). Dadi Lado, Timuneno and Fanggalda/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 10, No.3, 2019, p283-297, *10*(3), 283–297.
- Lestari, N. E. P. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok, *17*(1).
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*. Bogor: PT. Gramedia.
- Nasution, A. . (2016).). Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity. *International Journal of Business and Management*.
- Ratnasih, C., & Riwu, S. A. (2020). 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. Retrieved from <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/655>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin Harun, dkk. (2019). *kajian sosial dan pemerintah berbasis geospasial bidang pendidikan*. Sumatera selatan.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Setiawan, V. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada kantor divisi bussines Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (TELKOM), Jln. S. Parman Kavling 8, Jakarta Barat).
- Sintia, M. & T. R. (2016). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja, *17*(April), 1–30.
- Slamet riyanto & Aglis andhita hatmawan. (2020). *metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2016). *jenis gaya kepemimpinan*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press Solo.
- Tawaka. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Trisnawaty, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *22*(2), 84–92.
- Warnanti, A. dan S. Z. (2015). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung. *Pradigma*, *12*.
- Yuliantari & Ulfa. (2016). disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Administrasi Kantor Bina Insani*.