

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Jendral Kardus Bandung

Asri Wulan Dini^{1*}, Palupi Permata Rahmi², Ridlwan Muttaqin³

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

asriwulandini@student.inaba.ac.id^{1*}, palupi.permata@inaba.ac.id², ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id³

Received 15 November 2025 | Revised 25 Desember 2025 | Accepted 31 Desember 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Jendral Kardus Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 31 karyawan yang ditentukan melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0,254$; $\text{Sig.} = 0,002$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,254$; $\text{Sig.} = 0,001$), serta gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,169$; $\text{Sig.} = 0,013$). Secara simultan, pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($F = 12,198$; $\text{Sig.} = 0,000$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585, yang menunjukkan bahwa 58,5% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: Pelatihan; Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan; Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of training, workload, and leadership style on employee productivity at Jendral Kardus Bandung. A quantitative research approach was employed with a sample of 31 employees selected using total sampling. Data were collected through observation and questionnaires, and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test) with SPSS. The regression results indicate that training has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.254$; $\text{Sig.} = 0.002$), workload also has a positive and significant effect ($\beta = 0.254$; $\text{Sig.} = 0.001$), and leadership style positively and significantly affects employee productivity ($\beta = 0.169$; $\text{Sig.} = 0.013$). Simultaneously, training, workload, and leadership style have a significant effect on employee productivity ($F = 12.198$; $\text{Sig.} = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) of 0.585 indicates that 58.5% of the variation in employee productivity is explained by the three independent variables.

Keywords: Training; Workload; Leadership Style; Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam situasi persaingan dunia bisnis yang kian kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten, tetapi juga produktif. SDM menjadi elemen penting yang menetapkan keberhasilan suatu organisasi, karena keberadaan mereka berperan langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Dessler, 2020; Hasibuan, 2021). Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan langkah strategis yang wajib diperhatikan untuk mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, khususnya dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja dan tuntutan kinerja yang semakin tinggi (Robbins & Judge, 2023; Asman & Rony, 2023).

Tabel 1 Pertumbuhan Data UMKM Kota Bandung

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Kota Bandung	5263	150	527	360	268	1.850	722	1.009	10.840	20.989

Sumber : Data open Bandung

Jendral Kardus Bandung adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kemasan makanan. Keberhasilan operasional perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas. Dalam praktiknya, tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut, pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Pada tahun 2023, penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan timnya, menunjukkan bahwa beban kerja, kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan, sehingga variabel tersebut relevan untuk diteliti lebih lanjut pada Jendral Kardus Bandung.

Dari hasil pra-survei yang dilaksanakan terhadap 31 karyawan Jendral Kardus Bandung, terlihat bahwa tingkat produktivitas karyawan (Y) masih tergolong rendah dengan rerata persentase jawaban "Ya" hanya 45%, memperlihatkan sebagian besar karyawan belum optimal dalam kemampuan kerja, pemahaman tugas, motivasi, maupun pengelolaan waktu. Dari sisi pelatihan (X_1), rerata persentase "Ya" sejumlah 44% memperlihatkan program pelatihan yang diberikan perusahaan belum efektif, terutama terkait kualitas materi, relevansi, serta metode penyampaian. Sementara itu, faktor beban kerja (X_2) justru memperlihatkan persentase "Ya" yang tinggi, yaitu 61%, menandakan mayoritas karyawan merasakan beban kerja yang berat, target yang tinggi, dan tekanan waktu yang signifikan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Selain itu, gaya kepemimpinan (X_3) juga mendapat respons kurang positif dengan rerata "Ya" hanya 40,25%, menggambarkan bahwa komunikasi pimpinan, bimbingan, keterbukaan, serta objektivitas penilaian belum berjalan optimal. Secara keseluruhan, hasil pra-survei memperlihatkan produktivitas karyawan yang belum maksimal terpengaruh oleh pelatihan yang kurang efektif, beban kerja yang berat, serta gaya kepemimpinan yang dinilai kurang mendukung, sehingga ketiga *variable* tersebut perlu mendapat perhatian dalam upaya menaikkan produktivitas karyawan di Jendral Kardus Bandung. Maka itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada organisasi sektor publik, institusi pendidikan, atau perusahaan berskala besar (Wahyuni et al., 2023; Martini & Bastaman, 2025; Shefani & Jaya, 2024). Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya menelaah variabel-variabel tersebut secara parsial atau tidak secara khusus dikaitkan dengan kondisi empiris internal usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (Putra, 2024; Saputro & Herlinawati, 2023). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara temuan penelitian terdahulu dan realitas yang dihadapi UMKM sektor produksi kemasan makanan, yang memiliki karakteristik organisasi, sumber daya, dan pola kerja yang berbeda dibandingkan dengan organisasi berskala besar (Priharto, 2020; Nugroho & Wulandari, 2024).

Produktivitas karyawan merupakan hubungan antara output berupa barang atau jasa dengan input yang meliputi tenaga kerja, material, dan uang (Hasibuan, 2021). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pemahaman tugas, motivasi dan antusiasme kerja, serta pemanfaatan waktu, di mana keempat aspek tersebut saling berkaitan dalam mendorong karyawan bekerja secara efisien, tepat waktu, dan menghasilkan kinerja yang optimal (A. Ulfa, 2024). Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas adalah pelatihan, yang didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu bekerja lebih efektif sesuai tuntutan pekerjaan (Dessler, 2020). Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh kualitas pelatihan, kesesuaian materi, metode yang digunakan, serta penempatan dan relevansi hasil pelatihan dengan pekerjaan, sehingga pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan komitmen karyawan (Serena Aktar, 2023). Selain pelatihan, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas, di mana beban kerja mencerminkan jumlah tugas, target kerja, kompleksitas tugas, serta waktu penyelesaian yang harus dipenuhi karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik karena jumlah tugas berlebih, target yang tinggi, kompleksitas pekerjaan, maupun keterbatasan waktu, dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kualitas serta produktivitas karyawan (Tawwakal, 2021). Faktor lain yang turut menentukan produktivitas adalah gaya

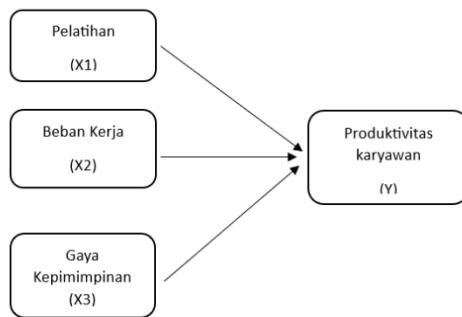


kepemimpinan, yaitu cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang efektif, bimbingan yang konsisten, keterbukaan terhadap ide dan kritik, serta rasionalitas dalam pengambilan keputusan (Sunarto, 2022). Berdasarkan kajian teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor-faktor internal organisasi yang saling berkaitan dan secara simultan maupun parsial diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Jendral Kardus Bandung" yang bertujuan untuk memahami gambaran produktivitas kerja karyawan serta kondisi pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan di Jendral Kardus Bandung, sekaligus menganalisis pengaruh pelatihan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan di Jendral Kardus Bandung.

Kerangka berpikir

Model penelitian yang menunjukkan bagaimana *variable* independent memengaruhi varian dependen yakni:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian, kajian literatur, dan model penelitian berikut:

H₁: Pelatihan memengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

H₂: Beban kerja memengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

H₃: Gaya kepemimpinan memengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

H₄: Pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi pelatihan, beban kerja, gaya kepemimpinan, serta produktivitas karyawan di Jendral Kardus Bandung, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh variabel pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Data penelitian disajikan dalam bentuk angka-angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik agar dapat diperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jendral Kardus Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling, serta didukung dengan teknik total sampling, sehingga seluruh karyawan dari setiap divisi dijadikan sebagai sampel penelitian. Divisi yang terlibat meliputi divisi administrasi, ekspedisi, packing, dan produksi, sehingga penelitian ini mencerminkan kondisi seluruh bagian organisasi dan memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai objek yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu pelatihan, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh

dari laporan perusahaan, dokumen internal, serta sumber lain yang relevan dan mendukung kebutuhan data penelitian.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan analisis data. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Tahap berikutnya adalah analisis regresi yang diawali dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebagai syarat agar model regresi yang digunakan memenuhi kriteria statistik. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui arah, kekuatan hubungan, serta besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan Jendral Kardus Bandung.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Produktivitas Karyawan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,796	0,361	Valid
Y2	0,825	0,361	Valid
Y3	0,589	0,361	Valid
Y4	0,738	0,361	Valid
Y5	0,699	0,361	Valid
Y6	0,788	0,361	Valid
Y7	0,805	0,361	Valid
Y8	0,519	0,361	Valid
Pernyataan Pelatihan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,706	0,361	Valid
X1.2	0,599	0,361	Valid
X1.3	0,673	0,361	Valid
X1.4	0,675	0,361	Valid
X1.5	0,693	0,361	Valid
X1.6	0,773	0,361	Valid
X1.7	0,694	0,361	Valid
X1.8	0,777	0,361	Valid
Pernyataan Beban Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,717	0,361	Valid
X2.2	0,748	0,361	Valid
X2.3	0,781	0,361	Valid
X2.4	0,707	0,361	Valid
X2.5	0,841	0,361	Valid
X2.6	0,523	0,361	Valid
X2.7	0,630	0,361	Valid
X2.8	0,798	0,361	Valid
Pernyataan Gaya Kepemimpinan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,630	0,361	Valid
X3.2	0,741	0,361	Valid
X3.3	0,766	0,361	Valid
X3.4	0,776	0,361	Valid
X3.5	0,763	0,361	Valid
X3.6	0,744	0,361	Valid
X3.7	0,598	0,361	Valid
X3.8	0,736	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil uji validitas setiap item pernyataan dalam *variable* Produktivitas Karyawan (Y), Pelatihan (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Gaya Kepemimpinan (X₃) disebut valid karena nilai (r_{hitung}) > (r_{tabel}) = 0,361, hal ini diambil dari tingkat signifikansi dan sampel n = 31 responden

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Item	Keterangan
Produktivitas Karyawan	0,870	0,60	8	Reliabel
Pelatihan	0,850	0,60	8	Reliabel
Beban Kerja	0,866	0,60	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,868	0,60	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki ada 21 individu (67%), sementara perempuan berjumlah 10 individu (33%), karena sebagian besar karyawan bekerja di bagian produksi. Berdasarkan pendidikan, responden didominasi lulusan S1 ada 14 individu (47%), diikuti SMA/SMK 11 individu (35%), D3 4 individu (12%), dan D4 2 individu (6%), karena divisi administrasi mensyaratkan minimal S1. Berdasarkan usia, sebagian besar responden ada di rentang 25–30 tahun ada 12 individu (58%) sebagai usia produktif. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3–5 tahun ada 19 individu (63%), 1-2 tahun ada di 12 individu (37%) karena adanya pergantian karyawan lama dengan karyawan baru.

Berdasarkan penelitian Produktivitas karyawan (Y) memperoleh skor 850 dengan rata – rata 3,42 dalam kategori cukup memperlihatkan kinerja yang stabil dan positif. Meskipun belum menggapai kategori tinggi, kondisi ini mengindikasikan pengelolaan SDM sudah ada di arah yang tepat dan masih berpotensi ditingkatkan untuk mengoptimalkan produktivitas. *variable* Pelatihan (X₁) memperoleh total skor 740 dengan rerata 92,5 yang termasuk kategori Rendah, memperlihatkan pelatihan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan. *Variable* Beban Kerja(X₂) memiliki skor 955 dengan rerata 3,85 dalam kategori Tinggi, yang berarti beban kerja karyawan cukup besar namun masih dapat ditangani. *Variable* Gaya Kepemimpinan (X₃) memperoleh skor 809 dengan rerata 3,26 dalam kategori Cukup, mengindikasikan kepemimpinan telah berjalan cukup baik tetapi belum optimal, terutama dalam aspek motivasi, komunikasi, dan perhatian kepada karyawan.

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63162924
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.069
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Dari hasil menguji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, pada tabel 4 ditunjukkan hubungan normal. Dari hasil output SPSS, besarnya angka signifikansi 0,2 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data yang diambil berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas



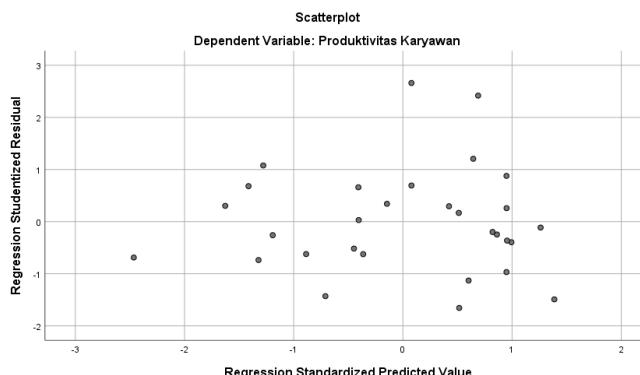
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.509	3.069		3.098	.005	
	Pelatihan	.254	.075	.439	3.372	.002	.943 1.060
	Beban Kerja	.254	.068	.479	3.715	.001	.963 1.039
	Gaya kepemimpinan	.169	.063	.343	2.662	.013	.965 1.036

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 5, dipahami nilai VIF variable Pelatihan (x1) adalah $1,060 \leq 10$, variable Beban Kerja (x2) adalah $1,039 \leq 10$, variable Gaya Kepemimpinan (x3) adalah $1,036 \leq 10$ dan angka tolerance value variable Pelatihan (x1) adalah $0,943 \geq 0$, variable Beban Kerja (x2) adalah $0,963 \geq 0$, variable Gaya Kepemimpinan (x3) adalah $0,965 \geq 0$ maka datanya tidak muncul multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak muncul masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.509	3.069
	Pelatihan	.254	.075 .439
	Beban Kerja	.254	.068 .479
	Gaya Kepemimpinan	.169	.063 .343

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Hasil pengujian persamaan regresi diperoleh persamaan $\mathbf{Y} = 9.509 + 0,254 \mathbf{X}_1 + 0,254 \mathbf{X}_2 + 0,169 \mathbf{X}_3 + \epsilon$
Persamaan regresi di atas memiliki makna:

1. Nilai konstanta sejumlah 9.509 artinya variable independen Pelatihan, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai konstan, maka Produktivitas Karyawan bernilai 9.509 satuan.
2. Angka koefisien regresi variable Pelatihan (X_1) memperlihatkan sejumlah 0,254 artinya variable Pelatihan meningkat sejumlah (satu) satuan, sementara variable independen lainnya yaitu Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variable dependen yaitu Produktivitas Karyawan akan meningkat sejumlah 0,254
3. Angka koefisien regresi variable Beban Kerja (X_2) memperlihatkan 0,254 sehingga variable Beban Kerja meningkat sejumlah (satu) satuan, sementara variable independen lainnya yaitu Pelatihan dan

Gaya Kepemimpinan diasumsikan konstan (bernilai 0), maka *variable* dependen yaitu Produktivitas Karyawan akan meningkat sejumlah 0,254

4. Angka koefisien regresi *variable* Beban Kerja (X_3) memperlihatkan 0,169 bahwa *variable* Gaya Kepemimpinan meningkat sejumlah (satu) satuan, sementara *variable* independen lainnya yaitu Pelatihan dan Beban Kerja diasumsikan konstan (bernilai 0), maka *variable* dependen yaitu Produktivitas Karyawan akan meningkat sejumlah 0,169

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.537	1.723

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Beban Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari koefisien korelasi atau R-squared sejumlah 0,537. Hal ini memperlihatkan Produktivitas terpengaruh oleh Pelatihan, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan 53,7%, sementara sisanya sejumlah 46,3% terpengaruh oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Hasil menguji *R* pada penelitian ini didapat nilai sejumlah 0,765. Hal ini memperlihatkan Produktivitas terpengaruh oleh Pelatihan, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan 76,5%, sementara sisanya sejumlah 23,5% terpengaruh oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.509	3.069		3.098	.005
Pelatihan	.254	.075	.439	3.372	.002
Beban Kerja	.254	.068	.479	3.715	.001
Gaya kepemimpinan	.169	.063	.343	2.662	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.662	3	36.221	12.198	.000 ^b
Residual	77.204	26	2.969		
Total	185.867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Beban Kerja, Pelatihan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat adanya pengaruh Pelatihan, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan. secara simultan memengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan. Dari tabel tersebut, didapat nilai F hitung sejumlah 12,198 bersignifikansi sejumlah 0,000 sehingga terlihat bahwa angka sig. tersebut tidak melampaui 0,05. Hal ini memperlihatkan Pelatihan, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

Variable Pelatihan punya t hitung sejumlah 3,372 dengan probabilitas sejumlah 0,002. Angka sig. tidak melampaui tingkat sig. yang diharapkan ($0,002 < 0,05$) memperlihatkan *variable* Pelatihan memengaruhi (positif) bersignifikan kepada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis pertama



diterima.. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia Nur Shefani & Rama Chandra Jaya (JEBMA Vol. 4, No. 2, 2024) Dengan Judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Apridianti, R. (2024) Dengan Judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan, Serta penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024) Dengan Judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dan penelitian yang dilakukan oleh Herlina wati & Gunawan (2024) Dengan Judul Sosialisasi dan Pelatihan Konten Marketing di Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Gatot Kusjono (2024), bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas/kinerja karyawan. Ini memperkuat teori bahwa investasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan memberikan dampak signifikan pada output organisasi.

Pengaruh Beban Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

Variable Beban Kerja punya t hitung sejumlah 3,715 dengan probabilitas sejumlah 0,001. Angka sig. tidak melampaui tingkat sig. yang diharapkan ($0,001 < 0,05$) memperlihatkan *variable* Beban Kerja memengaruhi searah (positif) bersignifikan kepada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. terdapat pengaruh Pelatihan kepada Produktivitas Karyawan secara signifikan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (Inaba Journal of Psychology, Vol. 2, No. 1, 2024) Dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trifa Raya Laboratories. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Nur Shefani & Rama Chandra Jaya (JEBMA Vol. 4, No. 2, 2024) Dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadam Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung, Serta penelitian yang dilakukan Oleh R. W. Nugraha & P. P. Rahmi (Jurnal Syntax Idea Vol. 6, No. 7, 2024) Dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Variable Gaya Kepemimpinan punya t hitung sejumlah 2,662 dengan probabilitas sejumlah 0,013. Angka sig. tidak melampaui tingkat sig. yang diharapkan ($0,0013 < 0,05$) memperlihatkan *variable* Gaya Kepemimpinan memengaruhi (positif) bersignifikan kepada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Sebab itu terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan kepada Produktivitas Karyawan secara signifikan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hartadi, A. (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A.Serta penelitian yang dilakukan oleh Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematik.

Pengaruh Pelatihan(X1),Beban Kerja(X2),dan Gaya Kepemimpinan(X3) terhadap Produktivitas karyawan(Y)

Berdasarkan uji simultan, uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Tujuan uji F ini adalah untuk membuktikan secara statistik bahwa semua koefisien regresi yang digunakan dalam analisis adalah signifikan. Jika nilai F tidak melebihi 0,05, maka model regresi tersebut signifikan secara statistik. Hasil analisis memperoleh nilai F terhitung sebesar 12,198, yang berjumlah 0,000, hasil tersebut menunjukkan bahwa angka signifikansi tidak melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memengaruhi simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martini, A., & Bastaman, A. (2025).Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasaan Kerja Di SMKN 1



Tanjungpandan.Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, W. D., Elfina, R., Tanjung, R., & Haerani, R. (2023).Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 4. Bening. Serta penelitian yang dilakukan oleh Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023).Dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan, seperti pelatihan berbasis keterampilan kerja dan evaluasi pasca pelatihan, mampu meningkatkan kemampuan serta produktivitas kerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja yang terukur, disertai penyesuaian target kerja dan pembagian tugas yang proporsional sesuai kapasitas karyawan, dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta komunikasi dua arah, mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
4. Secara simultan, pelatihan, beban kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,585 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 58,5% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 41,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, *work-life balance*, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–112.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 88–102.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(2), 134–145.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, W., & Gunawan. (2024). Sosialisasi dan pelatihan konten marketing di Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 25–32.
- Kusjono, G. (2024). Dampak pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan: Kajian literatur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(6).
- Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan pemediasi kepuasan kerja di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–14.
- Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal of Psychology*, 2(1), 41–52.
- Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Jurnal Syntax Idea*, 6(7), 3211–3222.
- Priharto, S. (2020). *Manajemen UMKM berbasis produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Saputro, A. H., & Herlinawati. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 98–110.

- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *JEBMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Akuntansi*, 4(2), 145–158.
- Sunarto. (2022). *Kepemimpinan dalam organisasi modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyuni, W. D., Elfina, R., Tanjung, R., & Haerani, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, tingkat pendidikan, dan beban kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(3), 211–224.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh beban kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Industri*, 6(2), 89–101.
- Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta adopsi teknologi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(1), 33–45.

