



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN HASIL PRODUKSI PADA PT. SEIDENSTICKER INDONESIA

Soegihartono

[soegihartono@usm.ac.id](mailto:soegihartono@usm.ac.id), Universitas Semarang

### Abstract.

Human resources are the most valuable asset in a company, as they play a key role in its sustainability. Every organizational action and plan is carried out by individuals united to achieve common goals. Therefore, companies need high-quality employees and effective leadership to monitor performance and meet objectives. This study applies a qualitative approach, which is a natural, holistic method that focuses on meaning, understanding, concepts, symbols, and characteristics through descriptive narratives. The goal is to gain a deeper understanding of specific phenomena. One critical factor influencing employee performance is leadership, which includes the ability of managers and leadership teams to provide motivation, guidance, and work support. Leaders must communicate effectively so that information is clearly conveyed and accepted by subordinates. Good communication prevents misunderstandings and supports goal achievement. At PT Seidensticker Indonesia, effective leadership improves team performance and adaptability. Listening to team input and delivering clear direction are essential for building productive and harmonious workplace relationships. Leadership quality directly contributes to employee motivation and company success.

**Keywords:** Leadership, Performance, Production Results

### Abstrak.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena berpengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Seluruh tindakan dan perencanaan dalam organisasi dilakukan oleh individu yang terorganisir untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas tinggi dan kepemimpinan yang efektif untuk mengawasi kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan alamiah yang menekankan pada pemahaman makna, konsep, simbol, dan karakteristik suatu peristiwa secara deskriptif. Tujuannya adalah menghasilkan pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, termasuk kemampuan manajer dan tim pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, dan dukungan kerja. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif agar informasi tersampaikan dengan jelas dan dapat diterima oleh bawahan. Komunikasi yang baik akan mencegah kesalahpahaman dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Di PT Seidensticker Indonesia, kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan hasil kerja dan kemampuan beradaptasi tim. Mendengarkan pendapat orang lain dan menyampaikan arahan secara jelas menjadi kunci keberhasilan dalam membina hubungan kerja yang produktif dan harmonis.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Hasil Produksi

### 1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan karena memiliki pengaruh besar pada bagaimana perusahaan akan ada. Orang bertanggung jawab untuk mengatur, merencanakan, dan menentukan kesuksesan mereka. Organisasi dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang sistematis untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas tinggi yang memiliki kemampuan untuk mengelola kinerja staf mereka dengan tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam sistem operasi perusahaan. Dengan manajemen yang efektif, karyawan akan bekerja lebih efektif.

Menurut Erni Sukmawati (Sukmawati et al., 2020), kinerja adalah hasil dari pekerjaan pada kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan sementara mereka melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Jika staf bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang baik, mereka dapat melakukannya dengan baik dan harus mencapai tujuan perusahaan.

Sebaliknya, jika karyawan bekerja dengan buruk sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang baik, tujuan perusahaan menjadi sulit atau bahkan tidak dapat dicapai (Yuniarti, Dwi. Suprianto, 2014). Dalam suatu organisasi dan kepemimpinan sangat penting karena mereka akan bergerak dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang sulit. Oleh karena itu, efisiensi karyawan atau karyawan akan ditugaskan jika komponen ini hilang.

Anggota organisasi harus bekerja bersama dan memantau manajemen pemimpin mereka untuk mencapai tujuan bersama. Manajer harus menyadari bahwa mereka tidak hanya kuat; Mereka juga bertanggung jawab untuk menciptakan prinsip-prinsip yang akan menguntungkan anggota seluruh organisasi (Hasrullah et al., 2022). Ini akan terjadi jika semua yang diinginkan akan, emosi, kebutuhan, kebutuhan, dll.

Dikombinasikan dengan kontrol ini untuk memindahkan organisasi ke arah yang sama. Kinerja karyawan di perusahaan memiliki hubungan positif dengan gaya kepemimpinan mereka. Oleh karena itu, manajer harus dapat mempromosikan kepercayaan diri karyawan untuk melakukan fungsi mereka (Anshorihyah et al., 2023).

Para pemimpin bisnis bank seperti koperasi harus memahami bagaimana kegiatan bisnis mereka dapat berkembang, terutama dengan meningkatkan pendapatan tabungan dan meminjamkan dan memelihara serta meningkatkan kepercayaan pelanggan dan masyarakat. Karena tujuannya adalah untuk meningkatkan kebahagiaan anggota dan masyarakat secara umum.

Produksi terorganisir, diukur dengan keberhasilan kinerja pribadi, membantu mencapai tujuan organisasi. Peningkatan atau penurunan produktivitas organisasi menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil atau kurang berhasil (Permatasari & DS, 2020). Karena ini terkait dengan produksi, organisasi harus secara bertahap meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberlanjutan suatu organisasi.

Ada banyak sumber daya manusia yang tidak dapat dianggap sebagai jaminan bahwa organisasi akan menciptakan banyak hal; Personel berkualitas tinggi akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja, sementara sumber daya manusia berkualitas tinggi akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja. Individu yang berkualitas diperlukan untuk mencapai ini. Ini harus memiliki hubungan langsung dengan produksi individu dan cenderung meningkatkan produktivitas.

Pada dasarnya, produksi adalah sikap spiritual yang terus-menerus percaya bahwa hidup kita harus lebih baik setiap hari. Orang dengan sikap ini tidak akan dipenuhi dengan cepat (Nurhidayati & Erika, 2020). Sebaliknya, mereka harus terus mencoba lebih baik dan lebih baik di tempat kerja mereka. Kemampuan untuk mengelola pekerjaan, efisiensi kerja, dan lingkungan kerja adalah tiga hal penting yang harus dipertimbangkan untuk mencapai produktivitas tinggi. Relatif mudah diukur karena mereka terhubung dan diintegrasikan ke dalam suatu sistem.

Produksi harus menjadi bagian dari strategi perdagangan, tetapi ada juga bagian lain seperti produksi, pemasaran, keuangan, dll. Memang, produktivitas bisa sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan mereka, semua organisasi akan terus bekerja untuk meningkatkan produktivitas (Sukiyah et al., 2021).

Ini ditunjukkan oleh keluhan publik seperti jumlah karyawan yang terlambat atau tepat waktu, memperlambat dalam menangani dokumen dan jumlah karyawan yang tidak bekerja. Selain itu, banyak karyawan tidak bekerja untuk menghabiskan waktu di kantin atau mereka yang melakukan hal-hal lain yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka.

Tingkat usia karyawan juga meningkatkan produktivitas. Pekerja yang kurang produktif kehilangan kemampuan fisik dan kesulitan menyesuaikan diri dengan teknologi baru, sedangkan pekerja produktif berusia lima belas hingga empat puluh tahun mudah menggunakan teknologi dan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru. Pengalaman kerja seorang karyawan juga dapat memengaruhi kinerjanya. Karyawan dengan cukup pengalaman kerja dapat menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu, yang memungkinkan mereka dianggap ahli atau spesialis dalam bidang mereka. Sebaliknya, karyawan baru akan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru, yang mungkin membuat pekerjaan lebih sulit untuk diselesaikan.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kepemimpinan**

Manajer harus memiliki kualitas kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengendalikan tindakan orang lain. Mendorong dan membimbing orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi juga merupakan definisi kepemimpinan (Dery Wijaya et al., 2023).

Para pemimpin adalah cara utama untuk mendorong orang lain mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin menciptakan pengaruh sosial dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Cara seseorang mempengaruhi orang lain untuk bekerja jelas tidak seperti semua orang.

Ardinal Djalil (Djalil et al., 2021) menyatakan bahwa menjadi pemimpin dapat berarti mencoba mengubah cara lain untuk berperilaku. Dia berpendapat bahwa seni memiliki kemampuan untuk mengubah perilaku manusia dan dalam kelompok.

Selain itu, harus diingat bahwa para pemimpin tidak boleh dibatasi oleh aturan atau praktik birokrasi. Para pemimpin dapat terjadi di mana saja selama seseorang cenderung mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Kayan & Susanto, 2022).

Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen, yang berarti mendorong, mengarahkan, mempromosikan dan melihat orang lain untuk melakukan apa yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh manajernya, terutama tentang pencapaian tujuan bersama. Pemimpin terdiri dari dua bagian:

- a. Fungsi administrasi, yang mencakup pembuatan kebijaksanaan administrasi dan penyediaan fasilitas;
- b. Perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengarahan, pemerintahan, pengontrolan, dan tugas lainnya yang berkaitan dengan peran top manajemen.

Keberhasilan dapat diukur dengan melihat dan mencatat kualitas dan sifat perilaku seorang pemimpin. Menurut Rona Tanjung(Tanjung et al., 2021) dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia, para pemimpin harus memiliki karakteristik berikut:

- a. Adil: dapat dengan adil memperlakukan semua anak buahnya. Setiap orang memiliki hak yang sama adalah keadilan.
- b. Bijaksana: Kebijakan adalah kemampuan untuk berperilaku dan bertindak dengan baik dalam interaksi dengan orang lain. Orang lain dapat didorong oleh sumber inspirasi dan semangat yang penuh inisiatif.
- c. Percaya Pada Diri Sendiri: Sesuatu yang mengembalikan keseimbangan batin dan mental serta menumbuhkan keinginan untuk mencapai tujuan. Penuh Daya Pemikat: Sesuatu yang menarik atau menarik perhatian seseorang. Ini dapat berupa penampilan, gaya berpidato, potongan tubuh, dll.
- d. Ulet: Sifat ini tidak mudah putus asa dan selalu mampu menangani masalah. Sifat tegas dan tidak ragu-ragu yang memungkinkan semua hal dilakukan dijelaskan oleh Mudah Mengambil Keputusan. Sifat jujur berfungsi dengan cara yang sesuai dengan aturan ketentuan untuk mencapai tujuan.

Teori kepemimpinan memeriksa bagaimana seseorang dapat menjadi atau menjadi pemimpin. Menurut teori kepemimpinan berikut(Rexady et al., 2023):

- a. Teori Karakteristik (Teori Karakteristik): Studi kepemimpinan berfokus pada pemahaman tentang sifat pemimpin pada 1920 -an dan 1930 -an. Akhirnya, upaya untuk mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang sukses - proses, bukan individu. Berdasarkan gagasan bahwa kepemimpinan adalah komunikasi antara manajer dan pendaftar, keputusan terdaftar apakah mereka menerima atau menolak untuk memimpin pemimpin.
- b. Teori perilaku - juga dikenal sebagai "teori perilaku" - berfokus pada interaksi ini. Menurut teori situasi kepemimpinan dunia perusahaan, perilaku tersebut diungkapkan oleh para pemimpin terhadap misi untuk menunjukkan kepemimpinan yang otokratis. Di sisi lain, perilaku kepemimpinan, ada semua cerita tentang bagaimana manajer gagal karena mereka tidak memahami konteks situasi. Bagian ini mengacu pada tiga teori darurat: model Fiedler, teori kepemimpinan Hersey dan situasi Blancard dan teori jalan.
- c. Teori Situasi: Teori ini adalah untuk menciptakan pemimpin situasi. Dari sudut pandang ini, hanya para pemimpin yang memasukkan kondisi organisasi dan kebutuhan mereka dapat bertindak.

## 2.2 Kinerja

Kinerja adalah pekerjaan individu atau kelompok yang melakukan tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan cara kepatuhan terhadap kapasitas, pengalaman, intensitas dan waktu. Menurut Rovon Moningkey (Moningkey et al., 2020), efisiensi atau keberhasilan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari kegiatan pekerjaan atau fungsi tertentu dalam periode waktu tertentu.

Definisi kinerja karena kinerja profesional atau kinerja aktual, yang berarti bahwa pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam jumlah dan kualitas selama proses kerja dan tugas sesuai dengan kewajiban diberikan. Karena definisi ini, kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan. Beberapa ahli percaya bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, sebagai berikut:

- a. Faktor Kapasitas: Kemampuan seorang karyawan untuk memasukkan potensi nyata dan kemampuan psikologis. Jika karyawan memiliki pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi ini, mereka akan dengan mudah mendapatkan lebih banyak hasil yang diharapkan dan membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka.
- b. Faktor Dinamis: Dinamis adalah keinginan untuk menghasut psikologi seseorang sehingga mereka dapat menghadapi situasi kerja dengan perasaan dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja dan menggunakan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

## 2.3 Hasil Produksi

Membuat sesuatu adalah etimologi dari kata "produksi". Produksi adalah proses menggabungkan berbagai bahan dari berbagai sumber untuk menghasilkan produk yang diinginkan konsumen. Hasilnya dapat berupa produk atau layanan. Meskipun masih ada fasilitas produksi, istilah ini masih sering dikaitkan dengan produktivitas. Setiap organisasi selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya berprestasi dengan memberikan output kerja yang maksimal (Hamarto, 2022). Sukses organisasi berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas karyawannya.

Produksi kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2009) sebagai sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah ada. Paul mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai kumpulan hasil. Dia juga percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok daripada hari ini.

Produksi adalah sikap mental yang mendorong orang untuk bekerja lebih keras dan membuat kebiasaan yang lebih baik dalam banyak hal. Sunoto (2012) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok akan lebih baik.

Konsep produktivitas terkait dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengambil masukan dan memfokuskan pada keluaran yang dihasilkannya. Kombinasi biasanya dapat digunakan untuk menghasilkan tingkat keluaran tertentu. Produksi adalah rasio antara masukan dan keluaran dan merupakan ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan keluaran. Sementara input biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, keluaran biasanya diukur dalam bentuk dan nilai. Produksi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa efisien seseorang dapat memproduksi barang dan jasa. Jika diukur dengan benar, produksi dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber konversi seperti mesin dan tenaga kerja secara efektif dalam proses pembuatan produk.

Menurut ide ini, sikap mental yang baik terhadap karyawan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas dapat diamati melalui kegiatan yang digunakan untuk melakukan kegiatan dan hasil pekerjaan produk. Menurut pemahaman ini, kita dapat menyimpulkan bahwa ada tiga kriteria utama untuk mengukur produktivitas tenaga kerja: pandangan tentang disiplin, manajemen dan teknologi karyawan, setiap orang bertanggung jawab atas produktivitas rendah. Produksi adalah kapasitas serangkaian sumber daya ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau membandingkan antara item dan keluar. Kegiatan yang membutuhkan input yang lebih besar untuk mencapai tujuan tertentu dianggap kurang produktif, sedangkan kegiatan yang membutuhkan pengorbanan yang lebih kecil untuk mencapai tujuan tersebut dianggap produktif.

### 3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan pada pencarian makna, pengertian, konsep, simbol, karakteristik, deskripsi, dan gejala suatu peristiwa. Ini alami dan holistik, fokus dan menggunakan berbagai metode, memprioritaskan kualitas, dan menyajikan data dalam bentuk deskriptif atau naratif.

Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan tanggapan atas suatu pernyataan atau fenomena melalui proses ilmiah yang sistematis yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami apa arti suatu peristiwa atau kejadian dengan melihat bagaimana mereka berhubungan dengan situasi atau fenomena tersebut. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, mengobservasi, mewawancarai, dan mencatat langsung pekerjaan karyawan PT Seidensticker Indonesia. Hasil penelitian ini termasuk wawancara, rekaman, foro, bukti transaksi, dokumen pribadi, dan informasi lainnya.

Penelitian ini bersifat asosiatif—mencari hubungan antara variabel. Dari pemahaman di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan hasil produksi karyawan PT. Seidensticker Indonesia. Dua jenis sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer: Ini adalah "subjek dari mana data dapat diperoleh". Ini adalah sumber data penelitian yang berasal secara langsung dari sumber asli. Sumber data primer dapat berupa hasil pemeriksaan terhadap benda (fisik), kejadian atau kegiatan, atau pendapat individu atau kelompok.  
Penulis menggunakan metode riset lapangan (survei) untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Mereka menyebarkan kuisisioner yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan tentang kinerja karyawan, kinerja PT. Seidensticker Indonesia, dan hasil produksi. Tema penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil produksi studi kasus pada karyawan PT. Seidensticker Indonesia.
- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti literatur, artikel dari surat kabar, tulisan ilmiah, keterangan, atau publikasi di internet, disebut sebagai data sekunder. Sumber-sumber ini dapat memberikan informasi untuk penelitian, seperti penelitian kepustakaan atau literatur yang terkait dengan subjek penelitian.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil**

Peneliti akan menyelidiki PT Seidensticker Indonesia. PT Seidensticker Indonesia membuat pakaian jadi yang diekspor ke Jerman dengan merek dan pembeli yang sama. Bisnis ini telah beroperasi sejak tahun 2013. PT SeidenSticker Indonesia biasanya membuat pakaian dan berbagai macam tekstil. Namun, perusahaan tersebut berhenti memproduksi pakaian dengan merek sendiri seiring merebaknya COVID-19 di seluruh dunia. Sebaliknya, mereka bekerja sama dengan perusahaan lain untuk proyek yang menggunakan bahan baku mereka. Produksi Alat Pelindung Diri (APD) selama COVID-19 terus berkembang dan tersebar. APD termasuk masker, pelindung mata, pakaian medis, sarung tangan medis, dan tutup kepala. Karena perusahaan mitra menggunakan sistem produksi, proses produksi harus cepat dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan. Ini terutama berlaku karena APD adalah alat penting dan sangat dibutuhkan di bidang medis.

### **4.2 Pembahasan**

#### **4.1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan; salah satunya adalah faktor kepemimpinan, yang mencakup kualitas manajer dan tim pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada bawahannya. Menurut Chapman, seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik sehingga dapat diterima oleh bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi dengan jelas sehingga karyawan tidak perlu mempertanyakan apa yang mereka katakan.

Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan cara terbaik. Kesuksesan pegawai dalam berprestasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin organisasi harus memikirkan metode kepemimpinan yang paling cocok. Metode ini harus memaksimalkan hasil dan mudah disesuaikan dengan keadaan di dalam organisasi.

Kemampuan mendengar adalah salah satu ciri kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendengarkan orang lain, terutama mereka yang berada di bawahnya. Dia juga harus menawarkan dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, dan memberi petunjuk. Dengan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT Seidensticker Indonesia, karyawan akan lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaannya.

#### **4.1.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Hasil Produksi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Seidensticker Indonesia. Penelitian ini melihat bagaimana pemimpin perusahaan yang berusaha mengorganisasikan karyawan akan berdampak langsung pada produktivitas karyawan.

Kepemimpinan sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Jika pimpinan sebuah perusahaan tidak mampu menyeimbangkan dan mengkoordinasikan karyawannya dengan baik, produktivitas karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika pimpinan sebuah perusahaan selalu membantu dan mengapresiasi pekerjaan mereka dengan baik, produktivitas karyawan akan meningkat.

Karena karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang hubungan antara setiap anggota staf, variabel kepemimpinan dengan skor persentase tertinggi berada pada indikator kepemimpinan. Indikator ini memberikan informasi komunikatif kepada setiap anggota staf yang berguna untuk menjalankan proses pekerjaan dengan lancar, dan juga membantu anggota mencapai prestasi karyawan dengan skor persentase tertinggi. Ini karena pimpinan masih kurang berpartisipasi dan membantu anggotanya bekerja dengan baik; tugas hanya diberikan dan direncanakan oleh pimpinan, dan pimpinan masih kurang membantu anggotanya bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi Widowati tahun 2020, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keinginan untuk bekerja memengaruhi produktivitas karyawan PT. Herbal dengan Rasa dan Aroma menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi 87,2% dari total output.

## 5. KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah faktor yang mencakup kualitas manajer dan tim pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada bawah. Pemimpin harus dapat berkomunikasi dan menyampaikan informasi, yang harus membantu mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan memaksimalkan hasil dan mudah disesuaikan dengan keadaan di PT Seidensticker Indonesia, yang akan membantu mendengarkan orang lain.

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan pada produktivitas karyawan di PT Seidensticker Indonesia. Ini mengungkapkan bahwa jika perusahaan gagal mengatur dan mengkoordinasikan karyawan secara efektif, produktivitas menurun. Temuan studi ini, berdasarkan studi Widowati 2020, menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara signifikan berdampak pada produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Djalil, W. S. G. Ryana Devi, and I. Damaiti, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan pada kinerja staf (Staf Departemen Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)," *\*ECONAM: Majalah Ekonomi, Akuntansi & Manajemen\**, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.37577/ekonam.v3i1.323>
- [2] D. Wijaya and Samsuit, "TwoStyle L'A nfuen dalam bimbingan diberikan pada agensi Organisione," *\*ReseAps Majalah Penelitian\**, vol. 1, no. 6, pp. 123–130, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- [3] D. Yuniari and E. Suprian, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja staf," *\*Nyanyian\**, vol. 4, no. 1, pp. 11–19, 2014. [Online]. Available: <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138>
- [4] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Zulkifli, "Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etika kerja dan karakteristik pribadi pada kinerja karyawan," *\*Majalah Nguyen\**, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- [5] L. D. Permatasari and A. H. D. S. Hani, "Efektivitas kepemimpinan dan keterampilan karyawan pada output CV. Indonesia hidup dalam produksi menjahit, Sragen Regency," *\*Jurnal Administrasi Bisnis\**, vol. 9, no. 1, pp. 35–43, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26215>

- [6] M. F. Kayan and A. H. Susanto, "Pengaruh mengubah gaya kepemimpinan dan motivasi untuk kinerja jaringan PT MNC," *\*Jurnal Manajemen dan Akuntansi\**, vol. 2, no. 3, pp. 60–67, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.764>
- [7] M. K. Hasrullah, Fitriani, and A. Asad, "Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan," *\*Pusat Majalah Mahasiswa Ekonomi\**, vol. 5, no. 3, pp. 291–302, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.546>
- [8] M. Nurhidayati and S. Z. Erika, "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan (Studi di Agung Baru Mado - Madiun Sugar Factory)," *\*Al Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah\**, vol. 6, no. 2, p. 99, 2020.
- [9] N. D. A. Sukiyah, M. F. Elok Venanda, and J. Dwiridotjahjahjah, "Dampak dinamika dalam pekerjaan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Pabrik Gula X Lestari Kertono," *\*Jurnal Manajemen dan Organisasi\**, vol. 12, no. 2, pp. 99–108, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- [10] R. Moningkey, W. Bogar, and B. Hermanto, "Gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan kinerja karyawan di Kantor Populasi dan Kantor Registrasi Sipil," *\*Manajemen dan Pengusaha\**, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2020. [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/344480/>
- [11] R. Tanjung, R. W. Nurcahyani, R. Hasibuan, and S. L. Ratnasari, "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan remunerasi pada efisiensi karyawan Lady's Cakes," *\*Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis\**, vol. 13, no. 2, p. 193, 2021.
- [12] S. Ansoryah, F. Muka'wal, J. Ayuni, and R. A. M. Hasangga, "Topik Ennque œuvre des memiliki Grututor des Out of Amal Shaleh Toy, Jember Regency," *\*Jutekbidiki: JOURNAL OUNAL dari Technongy\**, 2023.
- [13] Sugiyono, *\*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D\**. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [14] V. G. Rexady, P. Lesstari, and P. Prayudi, "Efektivitas komunikasi antara individu dan gaya kepemimpinan berkat motivasi pekerjaan pada kinerja staf," *\*Majalah Sains Media\**, 2023.
- [15] W. Hamarto, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan," *\*Jurnal Ekonomi dan Bisnis UBS\**, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>