



PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TAMKEN RESTO & CAFE PALEMBANG

M. Raafi Kesatria¹, Yusro Hakimah², Nur Effen³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Email Corresponding author: raafikesatria73@gmail.com

ABSTRACT:

This study aims to determine, analyze, and prove the influence of situational leadership, workload, and work environment on the work productivity of employees at Tamken Resto & Café Palembang, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative method. The population in this study consisted of all 60 employees of Tamken Resto & Café Palembang. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, F-test, and t-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that: (1) situational leadership, workload, and work environment simultaneously have a significant effect on employees' work productivity at Tamken Resto & Café Palembang; (2) situational leadership has a positive and significant effect on employees' work productivity, with a t-value of 3.961 and a significance value of $0.001 < 0.05$; (3) workload has a significant effect on employees' work productivity, indicating that workload management that is in accordance with employees' capabilities can improve productivity; and (4) the work environment also has a positive and significant effect on employees' work productivity. The coefficient of determination (R Square) value is 0.713, indicating that 71.3% of the variation in employees' work productivity can be explained by situational leadership, workload, and work environment, while the remaining 28.7% is influenced by other variables outside this study. Keywords: Situational Leadership, Workload, Work Environment, and Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tamken Resto & Café Palembang yang berjumlah 60 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang. (2) kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,961 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas. (4) Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,713, yang berarti sebesar 71,3% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

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, penyebab pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya (Lado dkk., 2019).

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan, semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Irmawati & H, 2022). Maka Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja (Hana dkk., 2022). Produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan, Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan para karyawan (Budi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam tulisan ini mengenai kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional memiliki dua orientasi yang berhubungan dengan tugas (Usman & Purwanti, 2022). Dalam kepemimpinan situasional ini memuat tentang bagaimana seorang manajer mampu mengidentifikasi isyarat-isyarat yang terjadi dalam lingkungannya, mendignosanya, kemudian mengadaptasi perilaku kepemimpinannya sesuai kondisi lingkungan tersebut, Dasar kepemimpinan situasional ialah kadar bimbingan/arahan pimpinan, kadar dukungan emosional, dan kematangan anggota (Hardono, 2020).

Selain kepemimpinan situasional, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja (Alifiah, 2023). Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, Beban kerja yang berat dapat

membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja (Irwan & Pakpahan, 2025). Peneliti (Apriyani dkk., 2023) Mengatakan beban kerja adalah Proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Fenomena beban kerja di Tamken Resto & Café Palembang pekerjaannya bersifat cepat, dinamis, dan berorientasi pada pelayanan yang tinggi. Seperti karyawan yang sering merangkap tugas (misalnya waiter bantu checker atau bantu dapur saat jam ramai dan padat), jam kerja sering melebihi jam operasional sesuai SOP nya terutama saat weekend, hari libur nasional, dan event tertentu sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lembur melebihi jam kerja yang telah ditentukan, karyawan harus bekerja serba cepat saat jam ramai, ditambah lagi jumlah karyawan yang mungkin tidak sebanding dengan jumlah pelanggan. Hal-hal tersebut kemungkinan besar akan berdampak pada potensi kesalahan pelayanan meningkat, kelelahan fisik, dan stres kerja meningkat. Apabila kondisi tersebut terjadi, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. (Nopitasari H & Setianingsih R, 2025) beban kerja terlalu berat dan target yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, ini dapat menurunkan produktivitas karena karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.

Adapun rekapitulasi data penjualan dan beban kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang selama periode Februari dan Maret 2026 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel Data Beban Kerja Karyawan
Tamken Resto & Café Palembang
(Februari - Maret 2026)**

No.	Minggu	Total Pelanggan	Total Transaksi	Rata-rata Jam Kerja	Jumlah Karyawan	Kondisi Beban Kerja
1.	Minggu 1 1-7 Februari	1.850 Orang	1.670 Transaksi	8 Jam	60 Orang	Normal 60%
2.	Minggu 2 8 – 15 Februari	2.250 Orang	1.900 Transaksi	8 - 9 Jam	60 Orang	Cukup Tinggi 75%
3.	Minggu 3 16 – 22 Februari	2.700 Orang	2.450 Transaksi	8- 10 Jam	60 Orang	Sangat Tinggi 85%
4.	Minggu 4 23 – 28 Februari	3.350 Orang	3.140 Transaksi	8 – 11 Jam	60 Orang	Sangat Tinggi 90%
5.	Minggu 1 1-7 Maret	2.100 Orang	1.800 Transaksi	8 Jam	60 Orang	Normal 65%
6.	Minggu 2 8 – 15 Maret	2.450 Orang	2.100 Transaksi	8 – 9 Jam	60 Orang	Cukup Tinggi 75%

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

7.	Minggu 2 16 – 22 Maret	2.750 Orang	2.350 Transaksi	8 – 10 Jam	60 Orang	Cukup Tinggi 80%
8.	Minggu 3 23 – 31 Maret	3.050 Orang	2.810 Transaksi	8 – 11 Jam	60 Orang	Sangat Tinggi 90%
Total keseluruhan		20.500 Orang 18.220 Transaksi				

Sumber: Data Internal Tamken Café & Resto (2026)

Berdasarkan data rekapitulasi penjualan dan beban kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang selama periode Februari hingga Maret 2026, terlihat adanya peningkatan jumlah pelanggan dan transaksi secara bertahap setiap bulannya. Pada bulan Februari dan Maret jumlah pelanggan tercatat sebanyak 20.500 orang. Hal ini terlihat dari peningkatan rata-rata jam kerja yang semula berada pada kisaran 8 jam per hari menjadi 10–11 jam per hari. Peningkatan jumlah pelanggan yang terjadi pada periode Februari hingga Maret 2026 tidak terlepas dari faktor musiman, yaitu bertepatan dengan bulan Ramadhan yang dimulai pada tanggal 20 Februari 2026 serta perayaan Idul Fitri pada tanggal 21 Maret 2026. Pada periode tersebut, terjadi perubahan pola konsumsi masyarakat yang berdampak langsung terhadap meningkatnya aktivitas pada sektor usaha kuliner, khususnya restoran dan café. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, beban kerja karyawan cenderung berada pada kategori cukup tinggi hingga sangat tinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam sektor usaha kuliner, beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh fluktuasi jumlah pelanggan dan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada kelelahan kerja, penurunan kualitas pelayanan, serta menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan situasional dan juga beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pada sektor makanan dan minuman lingkungan kerja cenderung dinamis terutama pada jam operasional ramai. Kondisi tersebut terlihat dari suasana kerja yang cukup bising, ruang kerja yang padat jika kondisi lingkungan ramai. Selain itu, tekanan kerja tinggi saat jam ramai sehingga komunikasi antar karyawan kurang efektif (misalnya, koordinasi antara dapur dan pelayanan kurang lancar). Lingkungan kerja yang demikian dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. (Syaviranataniar & Zsa z, 2025) lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, juga sangat penting karena dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja.

Dari beberapa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Terdapat fenomena nyata yang berhubungan langsung pada produktivitas karyawan pada Tamken Café & Resto diantaranya adalah masih ditemukan hasil pekerjaan yang kurang rapi dan ketelitian kerja yang kurang maksimal hal ini sering berdampak pada kesalahan dalam melakukan pelayanan

langsung pada pelanggan, jumlah pelanggan yang meningkat menyebabkan karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan sehingga jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin waktu karyawan masih belum optimal, yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran serta peningkatan izin sakit dari waktu ke waktu. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beban kerja serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. (Setiawan & Sutrisno, 2025) produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menyatakan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan, namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perkantoran, sehingga masih terbatas pada sektor jasa seperti restoran dan kafe yang memiliki sistem kerja dinamis. Namun, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konteks tersebut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang. Oleh sebab itu, sangat penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana ketiga faktor itu berdampak pada produktivitas kerja karyawan

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam interaksi antara pemimpin dan bawahannya, konsep ini berfokus pada gagasan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara universal untuk semua situasi dan individu dalam organisasi (Prof. Ir, Rudy C Tarumingkeng, 2025). Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Sri, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa Kepemimpinan Situasional adalah gaya kepemimpinan yang tidak kaku, melainkan fleksibel dalam kenyataannya, seorang pemimpin tidak dapat menggunakan pendekatan yang sama untuk semua karyawan karena setiap orang memiliki kemampuan, pengalaman, dan tingkat motivasi yang berbeda.

Faktor-Faktor Kepemimpinan Situasional

Menurut (Luthnas, 2009) dalam (Dheya Kusuma Arianing Putri, 2023) juga menyebutkan dalam memengaruhi sebuah kelompok maupun individu ada 4 faktor

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kharisma: Memberikan visi maupun misi dengan memunculkan rasa bangga, mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat
2. Inspirasi: Mengomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol dalam memfokuskan usaha, dan mengekspresikan ada tujuan yang penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual: Dengan menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati
4. Memerhatikan staf secara individu: Menunjukkan perhatian terhadap pribadi dengan memperlakukan karyawan secara individu, melatih dan menasehati

Dimensi Indikator Kepemimpinan Situasional

Menurut Zohriah & Fauzi, (2023) indikator dan dimensi yang mempengaruhinya adalah:

1. Telling/mendikte yang artinya sebagai pemimpin memberikan gambaran gambaran mengenai tugas pokok.
Indikator:
 - a) Pemimpin menjelaskan tugas secara rinci
 - b) Pemimpin menentukan apa, bagaimana, dan kapan pekerjaan dilakukan
 - c) Pemimpin memberikan instruksi langsung tanpa banyak diskusi
2. Selling/menjual kemampuan kepemimpinan dalam memberikan instruksi-instruksi disamping harus supporting. Indikator:
 - a) Pemimpin menjelaskan alasan di balik keputusan
 - b) Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan
 - c) Pemimpin membuka komunikasi dua arah
3. Participating/partisipasi artinya seorang pemimpin membangun interaksi yang baik dengan para karyawan terutama dalam hal pengambilan keputusan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.
Indikator:
 - a) Pemimpin mengajak karyawan berdiskusi
 - b) Pemimpin mempertimbangkan saran bawahan
 - c) Pemimpin memberi kepercayaan dalam bekerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yaitu sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan oleh perusahaan, harus seimbang dengan kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ada, serta harus dikerjakan dan diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan perusahaan (Novia dkk., 2024). Beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan (Evi dkk., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa, beban kerja berfokus pada jumlah dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan atau persyaratan suatu perusahaan.

Faktor-Faktor Beban Kerja

Maslach dalam (Sofiana dkk., 2020) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya beban kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Yang Berlebihan, work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya.
2. Ketidadaan Pengendali pekerjaan, semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, dan keputusan.
3. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja Kurangnya apresiasi membuat pekerja merasa tidak bernilai.
4. Perlakuan secara adil, Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya beban kerja. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan.

Dimensi Indikator Beban Kerja

Menurut Robbins, Judge, & Hasham (2015) dalam (Indriani dkk., 2022) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 dimensi indikator yaitu:

1. Ketidakteraturan
Indikator: (a) Perubahan pekerjaan, (b) Peran tidak jelas
2. Tidak menyukai kerja lembur
Indikator: (a) Banyaknya pesanan, (b) Jatuh tempo pesanan.
3. Percepatan pekerjaan
Indikator: (a) Keterbatasan waktu, (b) Banyaknya pekerjaan,
4. Terlalu banyak tugas Indikator: (a) Pekerjaan berlebihan, (b) Keterbatasan waktu, dan (c) Kurangnya skill pegawai.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif dan bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Septiawan & Heryanda, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian dari proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Novian Pradipta, t.t.).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa, Lingkungan kerja mencakup semua kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Dalam praktiknya, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat karyawan merasa lebih tenang, aman, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2014:26) Dalam (sarip S, 2023) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan

memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Dimensi Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator yang dipakai dalam penelitian ini merujuk pada pendapat dari Sedarmayanti (2017) dalam (Hapsari & Ichwani, 2022) yang menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik: merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling tempat kerja, dan yang bisa memengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.
Indikatornya: a. penerangan cahaya, b. Suhu udara, c. Ruang gerak, d. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik: merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan dengan ikatan baik rekan kerja dengan rekan kerja, dan anak buah ke atasan.
Indikatornya: a. Hubungan kerja, b. suasana kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia (Wahyuningsih tri, 2019). Produktivitas kerja merupakan barometer seberapa efektif tenaga kerja digunakan dalam proses produksi untuk mencapai keluaran yang diharapkan (Joben, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa, produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau tenaga kerja dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan output yang optimal, yang tercermin dari peningkatan kinerja secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan.

Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Latif & Wilanda, (2019) Produktivitas kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh sebelas faktor yaitu:

- 1) faktor pengawasan kerja,
- 2) faktor kepemimpinan,
- 3) faktor kompensasi,
- 4) faktor lingkungan kerja,
- 5) faktor pendidikan dan pelatihan,
- 6) faktor disiplin kerja,
- 7) faktor fasilitas kerja,
- 8) beban kerja,

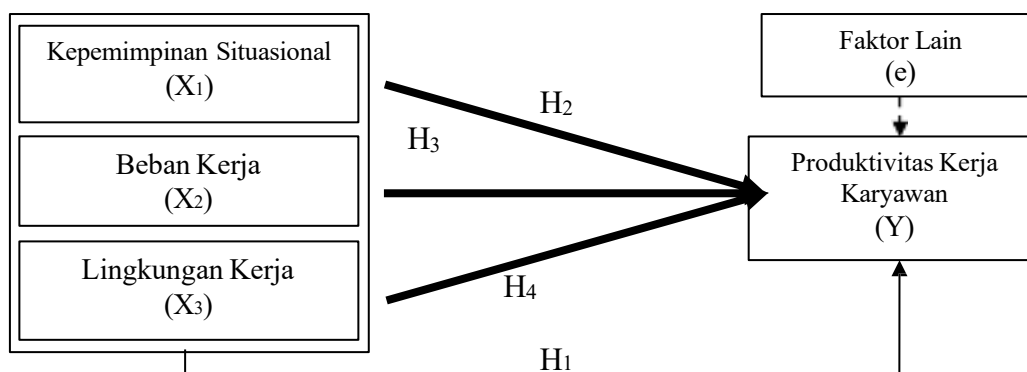
- 9) absensi kerja,
- 10) faktor fasilitas kerja,
- 11) seleksi perputaran karyawan dan tingkat karyawan.

Dimensi Indikator Produktivitas Kerja

1. Kualitas kerja, tingkat baik atau tidaknya hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
Indikator: Ketelitian dalam bekerja dan kerapian hasil kerja
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
Indikator: Pencapaian target kerja dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau deadline yang telah ditentukan
Indikator: Disiplin waktu dan kecepatan kerja

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah alur berpikir yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Kerangka berpikir menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Tamken Resto & Café Palembang



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
—————> : Pengaruh secara parsial
—————> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa digunakan sebagai jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. hipotesis ini adalah sebuah dugaan yang sifatnya sementara terhadap masah yang diangkat, karena jawaban tersebut hanya dilandaskan kepada teori yang valid ataupun terhadap logika berfikir yang belum dibuktikan kebenarannya berdasarkan fakta-fakta dilapangan (Hamdani & Sa'diyah, 2025).

Hasil pengujian menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, sehingga

hipotesis dapat menjadi benar atau bahkan tidak terbukti. Hasil dari kerangka berpikir dapat ditarik kesimpulan serta dugaan sementara yaitu:

- H1 : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- H2 : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1), berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- H3 : Diduga Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- H4 : Diduga Lingkungan Kerja (X3), berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

C. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di Jl. AKBP Cek Agus No.3, 8 Ilir, Kecamatan. Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Teknik pengumpulan data menggunakan 2 cara yaitu Kuesioner, dan Observasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 orang sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi mencakup seluruh karyawan Tamken Resto & Café Palembang.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-Laki	46	76,7%
Perempuan	14	23,3%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan Tamken Resto & Café Palembang menunjukan bahwa responden laki-laki sebanyak 46 orang atau 76,7% sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang atau 23,3% hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Tamken Resto & Café Palembang lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
<25 Tahun	34	56,7%
25-35 Tahun	18	30%
36-40 Tahun	2	3,3%
46-55 Tahun	4	6,7%
>55 Tahun	2	3,3%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa responden Tamken Resto & Café Palembang yang berusia <25 Tahun berjumlah 34 orang atau 56,7% untuk responden berusia <26-35 Tahun berjumlah 18 orang atau 30% untuk responden berusia >36-40 Tahun berjumlah 2 orang atau 3,3% untuk responden berusia >46-55 Tahun berjumlah 4 orang atau 6,7% dan responden berusia >55 Tahun berjumlah 2 orang atau 3,3%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak berusia <25 Tahun berjumlah 34 orang atau 56,7%.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1 Tahun	16	26,7%
<2 Tahun	10	16,7%
2 Tahun	11	18,3%
<3 Tahun	4	6,7%
3 Tahun	7	11,7%
>3 Tahun	12	20%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1 tahun sebanyak 16 orang (26,7%). Selanjutnya, karyawan yang memiliki masa kerja lebih

dari 3 tahun berjumlah 12 orang (20%), diikuti masa kerja 2 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), dan kurang dari 2 tahun sebanyak 10 orang (16,7%). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 7 orang (11,7%), dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 4 orang (6,7%).

Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Uji validitas akan menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh dan terkumpulkan tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikan 5%. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (r hitung > r tabel). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 60 responden, diperoleh nilai r tabel dengan melakukan degree of freedom (df), yaitu $n-2$ (n merupakan jumlah sampel). Maka (df) = $60-2 = 58$ sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,254 pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Validitas X1 Kepemimpinan Situasional

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,891	0,254	Valid
2.	Pernyataan 2	0,904	0,254	Valid
3.	Pernyataan 3	0,880	0,254	Valid
4.	Pernyataan 4	0,891	0,254	Valid
5.	Pernyataan 5	0,884	0,254	Valid
6.	Pernyataan 6	0,904	0,254	Valid
7.	Pernyataan 7	0,902	0,254	Valid
8.	Pernyataan 8	0,881	0,254	Valid
9.	Pernyataan 9	0,917	0,254	Valid
10.	Pernyataan 10	0,901	0,254	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel kepemimpinan situasional (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254 (r hitung > r tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan situasional dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas X2 Beban Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,837	0,254	Valid
2.	Pernyataan 2	0,871	0,254	Valid
3.	Pernyataan 3	0,848	0,254	Valid
4.	Pernyataan 4	0,865	0,254	Valid

5.	Pernyataan 5	0,871	0,254	Valid
6.	Pernyataan 6	0,731	0,254	Valid

7.	Pernyataan 7	0,856	0,254	Valid
8.	Pernyataan 8	0,826	0,254	Valid
9.	Pernyataan 9	0,886	0,254	Valid
10.	Pernyataan 10	0,843	0,254	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel beban kerja (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254 (r hitung > r tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas X3 Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,868	0,254	Valid
2.	Pernyataan 2	0,913	0,254	Valid
3.	Pernyataan 3	0,897	0,254	Valid
4.	Pernyataan 4	0,911	0,254	Valid
5.	Pernyataan 5	0,903	0,254	Valid
6.	Pernyataan 6	0,915	0,254	Valid
7.	Pernyataan 7	0,922	0,254	Valid
8.	Pernyataan 8	0,891	0,254	Valid
9.	Pernyataan 9	0,850	0,254	Valid
10.	Pernyataan 10	0,907	0,254	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel lingkungan kerja (X3), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254 (r hitung > r tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Y Produktivitas Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,923	0,254	Valid
2.	Pernyataan 2	0,920	0,254	Valid
3.	Pernyataan 3	0,913	0,254	Valid
4.	Pernyataan 4	0,918	0,254	Valid
5.	Pernyataan 5	0,908	0,254	Valid

6.	Pernyataan 6	0,883	0,254	Valid
----	--------------	-------	-------	-------

7.	Pernyataan 7	0,918	0,254	Valid
8.	Pernyataan 8	0,933	0,254	Valid
9.	Pernyataan 9	0,876	0,254	Valid
10.	Pernyataan 10	0,893	0,254	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel produktivitas kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254 (r hitung $>$ r tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa Untuk mengukur dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $>$ 0,60.

No.	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepemimpinan Situasional (X ₁)	10	,973	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X ₂)	10	,955	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	10	,973	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	10	,976	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Variabel Kepemimpinan Situasional (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973, variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 0,955, variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,973, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,976. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Sugiyono (2022) uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,94030276
Most Extreme Differences	Absolute	,072

	Positive		,069
	Negative		-,072
Test Statistic			,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,603
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,590
		Upper Bound	,615
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah dipenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka disebut terjadi multikolinearitas.

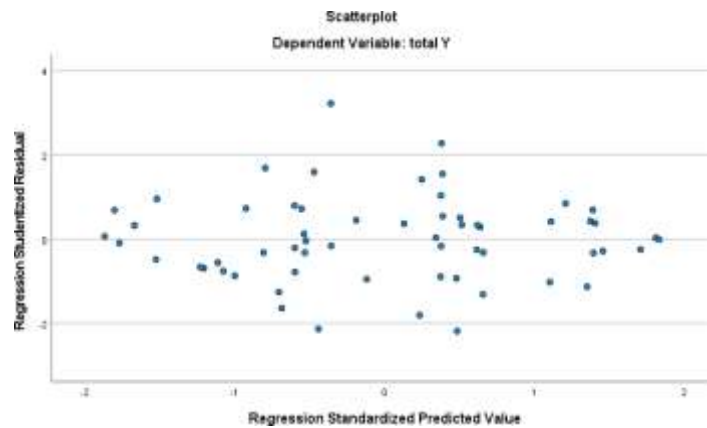
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	total X1	,642	1,557
	total X2	,578	1,731
	total X3	,492	2,032
a. Dependent Variable: total Y			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,642 dan VIF sebesar 1,557, variabel X2 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,578 dan VIF sebesar 1,731, serta variabel X3 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,492 dan VIF sebesar 2,032. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang sama (homoskedastisitas).



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,021	1,793		3,359	,001
	total X1	,038	,058	,107	,653	,516
	total X2	,025	,065	,068	,391	,697
	total X3	-,089	,066	-,254	-1,355	,181

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Situasional (X1) sebesar 0,516, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,697, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,181. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan karakteristik data penelitian berdasarkan jawaban responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan situasional, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepemimpinan Situasional	60	10	50	30,00	12,772	163,119
Beban Kerja	60	10	50	30,00	12,027	144,644
Lingkungan Kerja	60	10	50	30,00	12,802	163,898
Produktivitas Kerja	60	10	50	30,00	12,956	167,864
Valid N (listwise)	60					

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel diatas descriptive statistics, berikut adalah penjabaran deskriptif untuk masing-masing variabel peneitian:

1. Kepemimpinan Situasional (X_1) memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 30,00, nilai standar deviasi sebesar 12,772, dan nilai varians sebesar 163,119. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap penerapan kepemimpinan situasional di Tamken Resto & Cafe Palembang. Standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik dan tidak terlalu jauh dari nilai rata-ratanya.
2. Beban Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 30,00, nilai standar deviasi sebesar 12,027, dan nilai varians sebesar 144,644. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan berada pada tingkat yang cukup baik dan masih dapat ditangani oleh karyawan. Nilai standar deviasi yang tidak terlalu besar menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen.
3. Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 30,00, nilai standar deviasi sebesar 12,802, dan nilai varians sebesar 163,898. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai lingkungan kerja di Tamken Resto & Cafe Palembang sudah cukup baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penyebaran data yang relatif stabil menunjukkan adanya kesamaan persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja.
4. Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 30,00, nilai standar deviasi sebesar 12,956, dan nilai varians sebesar 167,864. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa data produktivitas kerja tidak mengalami penyimpangan yang besar.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,188	2,810		,674
	total X1	,359	,091	,354	<,000
	total X2	,375	,101	,348	<,001
	total X3	,306	,103	,302	,004

a. Dependent Variable: total Y

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,188 + 0,359X_1 + 0,375X_2 + 0,306X_3$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar -1,188 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja bernilai konstan atau bernilai nol, maka nilai tingkat produktivitas kerja karyawan akan bernilai sebesar -1,188.
2. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,359 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan situasional, dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,359 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,375 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,375 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien regresi (X_3) sebesar 0,306 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,306 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan +1, dimana nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan searah, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat tetapi berlawanan arah.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,698	7,124
a. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2				
b. Dependent Variable: total Y				

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji analisis korelasi (Model Summary), ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 maka angka tersebut berada didalam interval 0,80 – 1,000, yang berarti tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (kepemimpinan situasional X1, beban kerja X2, lingkungan kerja X3) dengan variabel dependen produktivitas kerja (Y) berada dalam kategori sangat kuat. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 0,713. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 71,3% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja yang terdapat dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 28,7% (100% – 71,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,698	7,124
a. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2				
b. Dependent Variable: total Y				

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,713, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan, yaitu sebesar 71,3%, sedangkan 28,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan dapat dikatakan cukup kuat dan baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel dependen (Imam Ghozali, 2018).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7062,100	3	2354,033	46,387	<,001 ^b
	Residual	2841,900	56	50,748		
	Total	9904,000	59			
a. Dependent Variable: total Y						
b. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) pada Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 46,387 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar <0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan situasional (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,188	2,810		-,423	,674
	total X1	,359	,091	,354	3,961	<,001
	total X2	,375	,101	,348	3,695	<,001
	total X3	,306	,103	,302	2,962	,004
a. Dependent Variable: total Y						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Situasional (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,961 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan situasional oleh pimpinan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Beban Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,695 dengan nilai signifikansi

0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,962 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, dilihat dari nilai t hitung, variabel kepemimpinan situasional ($t = 3,961$) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, diikuti oleh beban kerja ($t = 3,695$) dan lingkungan kerja ($t = 2,962$).

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi: $Y = -1,188 + 0,359X_1 + 0,375X_2 + 0,306X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki arahhubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, apabila ketiga variabel tersebut mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,713. Hal ini berarti bahwa 71,3% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 28,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 3,961 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional

berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pimpinan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi, kemampuan, dan kebutuhan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan kepercayaan kepada bawahan akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Kondisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Tamken Resto & Cafe Palembang, dimana operasional restoran memiliki tingkat dinamika yang tinggi sehingga dibutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan berbagai situasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Selly Tetania & Susanto, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Sianipar & Zehbi Armadani, 2025) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,695 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugasnya serta mampu mengelola tuntutan pekerjaan akan terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada Tamken Resto & Cafe Palembang, tingginya aktivitas pelayanan kepada pelanggan mengharuskan karyawan bekerja dengan ritme yang cepat. Namun, apabila pembagian tugas dilakukan secara tepat dan seimbang, beban kerja tersebut justru dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian (Suleman Hsb dkk., 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Darmasari, 2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang dominan memengaruhi produktivitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,962 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Dengan demikian, hipotesis keempat

(H₄) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada lingkungan kerja restoran, kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas operasional. Selain itu, hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suprani dkk., 2023) yang menyatakan di dalam penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Karyawan. Lalu penelitian (Indriati Hanum dkk., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Wardani, 2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai judul skripsi yang telah dilakukan oleh peneliti ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan situasional, semakin tepat pengelolaan beban kerja, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,961 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,695 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,962 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,713,

yang berarti bahwa 71,3% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 28,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Tamken Resto & Cafe Palembang
 - a. Pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan situasional dengan cara menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan tingkat kemampuan, pengalaman, dan kebutuhan masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam bekerja.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional, seperti melakukan pembagian tugas yang seimbang, menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kemampuan karyawan, serta memperhatikan waktu kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas kerja.
 - c. Perusahaan perlu terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti meningkatkan fasilitas kerja, menjaga keamanan dan kenyamanan tempat kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan sesama karyawan.
 - d. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, pihak manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang lebih besar, maupun metode penelitian yang lebih beragam sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah Syawalia, S., & Wiradendi Wolor, C. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. Dalam Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia (Vol. 2, Nomor 4).
<https://jpion.org/index.php/jpi485>Situswebjurnal:<https://jpion.org/index.php/jpi>
- Al Afif, F. S., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 2(2), 74–82.
<https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Alam, F. N., & Apriadi, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Sangga Buana. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi, 5(3), 519–531. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i3.4266>
- Alifiah, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi.
- Anggraini dwi shaqila, Rony zahara, & sari kuwara ryca. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14(1), 8.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 401–410.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. Dynamic Management Journal, 6(2), 83.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Dheya Kusuma Arianing Putri. (2023). Pengaruh Program Training, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Pengaruh Program Training, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Dr widodo. (2017). Metologi Penelitian populer &Praktis.
- Dwi, K., Putra, P., Ketut, N., Irwanti, D., Luh, N., & Agustini, P. (2025). KECAMATAN BANJARANGKAN KABUPATEN KLUNGKUNG [The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Performance of Village Officials in Bakas Village , Banjarangkan District , Klungkung Regency]. 1041–1055.
- Evi, S., Tri, W., & Tri, V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. 4(10), 909–922.
- Gustrian Pratama, T., & Veybitha, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi Dan Produksi Kompartemen Operasi, Unit Kerja
- Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ammonia Pusri 2B.

- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>
- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64–73. <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>
- Hana, S. P., Dewi, T., & Whisnu, H. T. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Hapsari, I., & Ichwani, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP*, 2(2).
- Hardono. (2020). TheJournalish: Social and Government PENGARUH KEPEMIMPINAN KONTINJENSI DAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA Hardono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda) Yogyakarta. *TheJournalish: Social and Government*, 1(2), 81–91.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Listin Quarta, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. (1). <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.29>
- Imam Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. 2(November), 287–297.
- Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Irwan, sinaga nopian, & Pakpahan, B. (2025). No Title. 7(1), 22–34.
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.61476/h5fhhk60>
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 1, Nomor 1). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Karlina Aziz, S., Rasyid, M., & Manajemen Pendidikan Islam, M. (2025). Menelusuri Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Dinamika Kelompok terhadap Produktivitas Tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. *Moral: Jurnal kajian Pendidikan Islam*, 2, 62–72. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.498>
- Kartini mulyani tri, zed zuliawati, e, & nugroho prasetya a. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BIRO PENGADAAN JASA PT. SEMEN PADANG Tbk. Dalam *Jurnal Sains dan Teknologi* (Vol. 19, Nomor 1).

- Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Manik, A., & Turmudhi, A. (2024). Produktivitas Karyawan: Analisis Dampak Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(1).
- Maulana, & Gandung M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dinasti Kreatif Indonesia Tangerang Selatan.
- Nadut, L. N., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BALIYONI SAGUNA
The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Productivity at PT Baliyoni Saguna Koresponden: a).
- Nopitasari H, & Setianingsih R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama.
- Novia, H., Azhar, Yanita, & Nurmala. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Perkebunan PT. Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara. 03, 3031–9498.
- Pratikno, Y., Nurakhim, B., Hermawan, E., & Hakim, M. A. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 1023. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.3.1023>
- Prof. Ir, Rudy C Tarumingkeng, P. (2025). PLEKSIBILITAS DALAM KEPEMIMPINAN: Gaya kepemimpinan situasional adaktif untuk era modern.
- Ridha Septina Arini, Junaidi Junaidi, Periyadi Periyadi, Lamsah Lamsah, & Abdurrahman Abdurrahman. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Graha Inti Jaya. *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif*, 2(4), 137–149. <https://doi.org/10.61132/jubikin.v2i4.1111>
- Saiful Akbar, R., Ria Irawan, P., Rahman, E., Taryanto, T., & Fa'uzobihi, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2061–2066. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13139>
- Selly Tetania, N., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ZZZ. *Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 46–60. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page46>
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Sianipar, F., & Zehbi Armadani, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk.
- Sofiana, Evi ; Wahyuarini, Tri ; Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak Evi Sofiana1, Tri Wahyuarini2, Syarifah Novieyana3 1,2,3Politeknik Negeri Pontianak, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124 ARTICLE. 8, 1–15.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif.
- Suleman Hsb, M., Fitriyanti, & Tinggi, S., Ekonomi, I., Mulya, P., Arifin, J., & 58 Pekanbaru, A. N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

- Dalam Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah (Vol. 3, Nomor 1).
- Suprani, Y., Said, M., Hakimah, Y., & Anggraini, M. (2023). Pengaruh Green Productivity Sebagai Mediasi Pada Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur TBK Cabang Palembang.
- Syaputra reonaldi, robiyati, & hakri agus. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.
- Syaviranataniar, & Zsa z. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RESTORAN JOSS GANDOS JEMURSARI SURABAYA.
- Usman, O., & Purwanti, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. (4), 1–32.
- Wahyuningsih tri. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.
- Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(4), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Wicaksana, E. P. S. W., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA KUPANG The Influence of Workload and Work Environment in Employee Productivity at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch Kupang Koresponden : a) ernando.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2).
- Yoshua E, Roy, & Sundjoto. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KOPI FLORES DI BUDURAN SIDOARJO.
- Yuliana, A. P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Bagian Sewing Di PT Kahatex. 4, 2026. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.4091>
- Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan. 06(01), 2523–2529.