

ABSTRAK

Asra Shofia, 210103040229. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut. Pembimbing I Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag dan Pembimbing II Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikologi. Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. 2025.

Kata Kunci: Pengaruh, *Empowering Leadership*, *Work Productivity*

Work Productivity (Produktivitas Kerja) mengacu pada rasio antara kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Jika output yang dihasilkan rendah, maka tingkat produktivitas pun menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Work Productivity* (Produktivitas Kerja) dan *Empowering Leadership* (Kepemimpinan yang Memberdayakan) serta menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *empowering leadership* terhadap *work productivity* karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis non-eksperimen, pendekatan kuantitatif serta teknik korelasional dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara *empowering leadership* dan *work productivity*. Penelitian ini menggunakan dua skala yang memenuhi validitas dan reliabilitas dengan indeks reliabilitas pada *empowering leadership* sebesar 0,845 dan pada *work productivity* sebesar 0,874. Populasi berjumlah 150 orang dan sampel berjumlah 109 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Hasil penelitian menunjukkan Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, paling banyak (68.8%), dalam kategori "Sedang", (18.3%) kategori "Tinggi" dan (12.8%) kategori "Rendah". Pada Tingkat *empowering leadership* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, paling banyak (50,5%) berada dalam kategori "Sedang", (15,6%) kategori "Tinggi", dan (39,9%) kategori "Rendah". Uji regresi non-linear mengungkapkan bahwa nilai koefisien B sebesar 5.540, mengindikasikan arah pengaruh positif antara kedua variabel. Ini berarti peningkatan kepemimpinan memberdayakan berkorelasi dengan peningkatan *Work Productivity*, dan sebaliknya. Secara kuadratik, ditemukan bahwa meskipun terdapat potensi penurunan awal produktivitas kinerja sebagai dampak kepemimpinan memberdayakan, karyawan cenderung akan beradaptasi dan berinisiatif untuk meningkatkan produktivitas secara mandiri jika kondisi tersebut berlanjut. Faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini juga berkontribusi terhadap produktivitas kerja.