



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14293-14306
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim

Selvira^{1✉}, Hendry Saladin², Adie Kurbani³
Universitas PGRI Palembang
email: Selviraselvira0203@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh jumlah sampel sebanyak 40 responden. Menggunakan uji instrumen, validitas, dan reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil uji menyimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim dengan nilai signifikan $0,375 > 0,05$ (5%), Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) dan hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim. Hasil uji determinasi sebesar 0,780 yang menunjukkan hasil pembahasan sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 78%, sebagian sisanya dipengaruhi sebesar 22% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan*

Abstract

This research aims to test the hypothesis of the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Productivity at Sharia Pawnshops in Muara Enim Regency. The sampling technique is a saturated sample technique with a sample size of 40 respondents. Using instrument testing, validity and reliability. As well as classical assumption tests, namely the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis. Hypothesis testing is the t test and F test. The test results partially concluded that Leadership Style (X1) had no significant effect on Employee Productivity (Y) at Sharia Pawnshops in Muara Enim Regency with a significant value of $0.375 > 0.05$ (5%), Work Discipline (X2) had a significant effect on Employee Productivity (Y) at the Sharia Pawnshop in Muara Enim Regency with a significant value of $0.000 < 0.05$ (5%) and the results of the F test simultaneously obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ (5%) it can be concluded that there is a simultaneous significant influence on Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Productivity (Y) at Sharia Pawnshops in Muara Enim Regency. The determination test result was 0.780 which shows that the results of the discussion can form an explanation of 78%, the remaining 22% is influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah sikap dan perilakunya seperti kesalahan. Upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku.

Produktifitas karyawan artinya produksi sedemikian rupa sehingga produktivitas di artikan sebagai kegiatan/kemampuan yang menghasilkan tingkat hasil yang di capai seorang untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum. pada dasarnya organisasi harus mempunyai tenaga kerja yang tepat untuk membantu mereka bekerja secara optimal, dengan memperhatikan kualitas kemampuan. Produktivitas sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan yang hari ini harus menjadi lebih baik dari hari kemarin

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Naiknya produktivitas karyawan di sebabkan adanya peningkatan efisiensi waktu bahan

tenaga dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerjanya. Keuntungan masyarakat lebih tertarik melakukan pinjaman dan tersediannya dana dengan prosedur relatif lebih sederhana dan cepat dengan melakukan pinjaman di Pegadaian Cabang Kabupaten Muara Enim.

PT. Pegadaian cabang Kabupaten Muara Enim merupakan perusahaan yang bergerak di bidang gadai PT. pegadaian didirikan pertama kali di sukabumi (jawa Barat) pada tanggal 1 April 1991. Pegadaian adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjamin uang dengan menerima barang sebagai jaminan dari pinjamannya.

Kantor PT. Pegadaian cabang Kabupaten Muara Enim. Menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, kredit cepat aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini nasabah bisa ajukan pinjaman uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKB kendaraan motor dan mobil surat tanah dan lainnya Proses pegadaian terjamin.

Terdapat Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anah Lik, W. A. (2023). yang membahas mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penggunaan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan" Yaitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kristianti setyawati Lily, M. H. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda. Stervania Armensyah, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Kelvin, S. R. (2020). "Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmultan kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Wanudhyaria Hamarto (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah di Kabupaten Muara Enim

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Kuantitatif adalah metode penelitian yang di gunakan pada peneliti untuk populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode asosiatif adalah rumusan masalah peneliti yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi
- b. Dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Manajemen sumber Daya Manusia, pada PT Pegadaian Syariah Di Kabupaten Muara Enim yaitu dengan jumlah 40 karyawan.
- c. Sampel
- d. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan tehnik sampling jenuh (sensus) sehingga populasi dalam penelitian ini di jadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 40 responden.

Tehnik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah Ovservasi dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

1. Ovservasi Merupakan tehnik pengumpulan data menggunakan informasi atau data dengan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti untuk mengetahui permasalahan yang sebenarnya.
2. Kuesioner Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang di teliti, diberikan satu-persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
3. Dokumentasi

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda, asumsi yang harus dipenuhi agar model

regresi tidak memberikan hasil yang bias (*Best Linier Unbiased Estimator / BLUE*). Uji penerimaan klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik diselesaikan dengan SPSS *for windows version 25*.

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019: 169) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi norma atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk membuktikan apakah suatu data mengikuti distribusi norma atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikannya. Apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka data distribusi normal dan sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05, maka data distribusi tidak normal. Jika *Sig < 0,05*, distribusi data tidak normal, jika *sig > 0,05*, distribusi data normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018: 134) Uji asumsi klasik ini diterapkan untuk menganalisis yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independen variabel. Di mana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance infalation factor (VIF)*. Adapun tehnik yang di gunakan dalam uji multikolinieritas dalam dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows 22*. Metode untuk menguji adaya multikolinieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor (VIF)* dan nilai volume yaitu :

- a. Jika $VIF > 10$ atau jika *torelance* $< 0,01$ terjadi multikolinieritas
- b. Jika $VIF < 10$ atau jika *tolerance* $> 0,01$ Tidak terjadi multikolinieritas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 4.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	40	10.00	50.00	43.4250	6.78568
Disiplin Kerja	40	10.00	50.00	44.3750	6.84887
Produktivitas Karyawan	40	15.00	49.00	41.8250	5.82606
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah Peneliti, (2024)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketetapan dan ketelitian suatu instrument dalam melaksanakan fungsi ukuranya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan metode *Cronbach*. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas adalah jika nilai signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak artinya instrument valid sebaliknya nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima artinya instrument tidak valid.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	$\alpha < 0,05$	Keterangan
P1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P2	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P3	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P4	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P5	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P6	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P7	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P8	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P10	0,001	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	$\alpha < 0,05$	Keterangan
P1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P2	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P3	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P4	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P5	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P6	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P7	0,001	$\leq 0,05$	Valid

P8	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P10	0,001	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	$\alpha < 0,05$	Keterangan
P1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P2	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P3	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P4	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P5	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P6	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P7	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P8	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
P10	0,001	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Dari table diatas, semua butir pertanyaan pada table menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan Valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel Produktivitas Karyawan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 4.8. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.939	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.968	0.60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.891	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya		
		Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
	N	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.35	37.45	37.03
	Std. Deviation	4.721	6.276	6.395
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.133	.136
	Positive	.066	.098	.080
	Negative	-.112	-.133	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.706	.840	.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701	.481	.447

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.768	3.944		.195	.847		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.149	.166	.110	.899	.375	.375	2.670
Disiplin Kerja (X2)	.815	.125	.800	6.524	.000	.375	2.670

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Uji Heterokedasitas

Tabel 4.1. Uji Gletjser Heteroskedasitas

Variabel	Sig	a= 0,05	Keterangan
X1	0,234	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,189	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.768	3.944		.195	.847
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.149	.166	.110	.899	.375
	Disiplin Kerja (X2)	.815	.125	.800	6.524	.000

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Analisis Koefisien Determinasi (r)

Tabel 4.12. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.780	2.997

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4.13. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	3.944		.195	.847
Gaya Kepemimpinan (X1)	.149	.166	.110	.899	.375
Disiplin Kerja (X2)	.815	.125	.800	6.524	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengajuan ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengambilan keputusan jika $\text{sig} > 0,05$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat. Maka H_0 diterima H_a ditolak sedangkan jika $\text{sig} < 0,05$ berarti ada pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat. Maka H_a diterima H_0 ditolak.

Tabel 4.14. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1262.594	2	631.297	70.275	.000 ^b
Residual	332.381	37	8.983		
Total	1594.975	39			

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah di dapat peneliti saat penelitian di dapatkan Hasil Uji parsial (t) variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki nilai signifikansi $0,375 > 0,05$ (5%) sehingga dapat dihasilkan variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Stevania (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi disiplin kerja terhadap produktivita skerja karyawan pada kantor pusat waroeng sepecial sambal Yogyakarta hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Partial Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah di dapat peneliti saat penelitian di dapatkan Hasil uji parsial (t) Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) sehingga dapat dihasilkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Samahati (2020) yang berjudul pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil yang telah di dapat peneliti saat penelitian di dapatkan Hasil uji parsial (t) Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) sehingga dapat dihasilkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan/bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Wiranto, Anah (2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan credit union semangan warga (CUSW) Jombang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Yang kedua menurut Mubarak, Kristianti (2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Mcdonald's Emerald hasil menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda. Yang ketiga menurut Stevania (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi disiplin kerja terhadap produktivita skerja karyawan pada kantoe pusat waroeng sepecial sambal Yogyakarta hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang ke empat Samahati (2020) yang berjudul pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,375 > \text{sig } \alpha 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena berdasarkan interview nonformal kepada para responden terdapat beberapa faktor yang pertama lingkungan kerja pada pt pegadaian syariah dengan suasana kekeluargaan, dan yang kedua yaitu faktor gaji dan yang terakhir adalah faktor insentif. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Dikarenakan pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang mana pada kesimpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Dikarenakan pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ yang mana kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8.
- Anah Lik, W. A. (2023). Program studi Manajemen . *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan*
- Arif, H. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pt. Buku Seru.
- Asraf, H. i. (2021). program studi manajemen . *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan* .
- Asymr Herlan Hasta, L. P. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian . *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan*, 1879.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hema, P. M. (2021). Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis . *Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kinerja Karyawan*, 168.
- Herawati Jujuk, F. I. (2021). Jurnal Manajemen Dan Sains . *Gaya Kepemimpinan Situasional Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan* , 439.
- Ghozali, I (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Kelvin, S. R. (2020). Jurusan Manajemen Fkultas Ekonomi Dan Bisnis . *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan*.
- Kristianti setyawati Lily, M. H. (2023). Jurnal of research and publication innovation . *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan* .
- Kurniawan, I. S., Fahgimah , I., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situsional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Pematang. *Jurnal Manajemen dan Sains*.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung : ALFABETA, cv.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sinabela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stevania, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*.
- Sugiarti, E. (2018). *Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada badan metodologi klimatologi dan geofisika*. Wilaya II Ciputat: usaha mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W.(2016). *Pengantar Akutansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Sutrisno, S. D. (2022). Jurnal Ilmiah Pendidikan. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Eektivitas Kinerja Karyawan*, 375.

- Veithzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai kencana.
- Wiratna, V. S. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Teori Aplikasi Dan Hasil Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka baru Press.