

The Influence of Transformasional Leadership Style, Discipline and Work Motivation on the Work Productivity of Employees of PT Pegadaian (PERSERO) Sidoarjo Branch, Sidoarjo District

[Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo]

Ahmad Alfian¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstrak : This study aims to determine the influence of transformational leadership style, discipline and work motivation on employee work productivity at PT Pegadaian (PERSERO) Sidoarjo Branch, Sidoarjo Regency. This study uses a quantitative approach method with sampling techniques using saturated sampling with a population and a sample of 150 respondents. Data analysis was carried out using SPSS Version 26. The results of this study state that transformational leadership style has an effect on employee work productivity with a Count of $2,552 > T_{tabel} 1,976$. Then discipline affects employee work productivity with a calculation of $4,062 > 1,976$. As well as work motivation has an effect on employee work productivity with a calculation of $2,888 > a\ table\ of\ 1,976$.

Keyword : Transformational Leadership Style, Discipline, Work Motivation, Employee Work Productivity

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 150 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan $T_{hitung} 2,552 > T_{tabel} 1,976$. Kemudian disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan $T_{hitung} 4,062 > T_{tabel} 1,976$. Serta motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan $T_{hitung} 2,888 > T_{tabel} 1,976$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

I. Pendahuluan

Perusahaan yang menyediakan layanan pegadaian adalah Perusahaan BUMN/Badan Usaha milik negara. Lembaga pegadaian ini didirikan guna mencegah praktik rentenir dan pinjaman yang tidak adil, serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kecil dan mendukung kebijakan pembangunan ekonomi dan nasional pemerintah [1]. Jenis pembiayaan yang tersedia di pegadaian termasuk KCA, dan Kreasi. Untuk saat ini, produk Mulia dan Tabungan Emas adalah bagian dari layanan emas [2].

Sumber daya manusia sebagai suatu aset vital perusahaan, karena berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan mencapai tujuan. Di era globalisasi, perusahaan perlu bersaing dan sering menghadapi masalah yang mengarah pada kebangkrutan, terutama akibat ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, yang sering disebabkan oleh sumber daya manusia yang buruk. SDM yakni orang yang menyumbangkan kemampuan, bakat, kreativitas, dan semangat, sangat penting untuk keberhasilan bisnis.

Bentuk komunikasi yang berkualitas membawa dampak positif terhadap lingkungan kerja, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menghambat tugas. Selain itu, kepemimpinan yang bijaksana sangat penting untuk menjadi teladan bagi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Produksi kerja mencakup kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu di seluruh perusahaan [2] dan [3].

Bentuk produktivitas kinerja mampu mendorong karyawannya untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, maka dengan begitu produktivitas karyawan dapat terlaksana dengan efisien dan efektif [4]. Produktivitas Beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan perusahaan, mempengaruhi karyawan [5].

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek yang baik dan signifikan maka dapat terjadi suatu keberhasilan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan bergantung pada peran pimpinan [6] dan [7]. Salah satu indikator utama dari kinerja perusahaan yakni produktivitas kerja karyawan. Selain menjamin karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, interaksi dua arah [8]. Karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan

transformasional dengan menumbuhkan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan penghormatan kepada pemimpin mereka. Mereka juga dapat dimotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang dapat mereka lakukan.

Disiplin kerja sebagai salah satu bentuk kepatuhan terhadap aturan perusahaan sebagaimana mereka bisa beradaptasi dengan baik [9]. Disiplin kerja karyawan sangat krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, sehingga organisasi dapat menjalankan misinya secara efektif dan efisien [10]. Maka mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan melalui disiplin kerja apabila diterapkan pada perusahaan [11].

Motivasi kerja yang mendorong individu guna menyelesaikan tugas dengan semangat, keinginan serta rasa tanggung jawab dapat menjadi pendorong bagi pekerja untuk berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja setiap orang dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan [1] dan [12]. Teori kebutuhan yang diajukan oleh David McClelland menyatakan bahwa motivasi individu didorong oleh tiga faktor utama: prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*) serta afiliasi (*affiliation*). McClelland juga menekankan bahwa kebutuhan guna tercapainya suatu tujuan berkaitan dengan perilaku dan memengaruhi hasil akademik, hubungan, gaya hidup, dan kinerja [13].

Dalam penelitian awal yang dilakukan, teridentifikasi berbagai masalah di PT Pegadaian (Persero) cabang Sidoarjo. Masalah tersebut meliputi pemimpin yang dianggap kurang fleksibel dalam mengatur jadwal pekerja yang sudah memiliki keluarga, terutama wanita. Selain itu, ada kurangnya apresiasi dari pimpinan, meskipun pujian diberikan atas kinerja karyawan. Juga, banyak karyawan yang sering terlambat, kurangnya pemahaman karyawan terhadap instruksi atasan, serta minimnya peran pimpinan dalam memotivasi karyawan, yang mengakibatkan rendahnya produktivitas dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian yang dilaksanakan [5] menunjukkan gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian tambahan dilakukan oleh [6] Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Untuk saat ini, penelitian sedang dilakukan [3] Sebagai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang karyawan tidak memengaruhi produktivitas kerja mereka. Karena penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk penelitian tambahan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh [14] pada penelitian tersebut ditemukan hasil disiplin bisa berdampak terdapat produktivitas. Studi lain menunjukkan bahwa disiplin karyawan mempengaruhi produktivitas kerja mereka secara signifikan [15]. Sedangkan pada penelitian [16] Seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian, disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa produktif seorang karyawan. Maka, ini bisa menjadi celah untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, dengan responden yang terdiri dari pegawai di PT Pegadaian.

Penelitian yang dilakukan oleh [15] menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas mereka. Sementara itu, studi [2] menemukan bahwa disiplin tidak memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut yang akan melibatkan karyawan PT Pegadaian. Hal ini bisa berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) dengan mempertimbangkan temuan penelitian sebelumnya, yang dilaksanakan [2] Cabang Sidoarjo di Kabupaten Sidoarjo.

Rumusan Masalah : Apakah Produksi kerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian : Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan Output karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sidoarjo dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja mereka.?

Kategori SDGs : Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo” berkesesuaian dengan kategori SDGs poin ke-8, fokusnya yaitu pada peningkatan Pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan yang menjamin ketersediaan jumlah tenaga kerja yang sesuai, produktivitas yang tinggi, dan pekerjaan yang layak.

II. LITERATURE REVIEW

Dua kategori Studi ini menggunakan dua Produksi kerja karyawan adalah Variabel independennya meliputi Variabel penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin (X2), dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

A. Variabel Dependen (Y)

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Suatu hasil kerja dalam satu waktu pada total organisasi yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu [2] dan [3] maka disebut sebagai produktivitas kerja. Ketentuan pada produktivitas kerja dapat dinilai dengan menetapkan tujuan atau tujuan yang jelas, membandingkan pekerja dalam hal waktu, kualitas, dan pengendalian hasil, dan memberikan fasilitas bagi pekerja [5]. Untuk mengukur produktivitas karyawan, ada tiga indikator yang digunakan:

- a) Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output yang dihasilkan oleh pihak tertentu, dibandingkan dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi;
- b) Kualitas Kerja, yang merujuk pada hasilnya yang bermutu
- c) Ketepatan, yang merupakan jumlah hasil yang terkait dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara teknis

B. Variabel Independen (X)

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hal ini mempengaruhi terhadap produktivitas produk serta keberhasilan dalam tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada peran pimpinan [6] dan [7]. Selain itu juga dapat diartikan sebagai sekumpulan sifat yang telah dikumpulkan oleh pimpinan untuk mendorong bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi [3]. Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan meliputi:

- a) Kemampuan untuk menghadapi situasi dengan pendekatan sistematis dan mengambil tindakan yang tepat berdasarkan perhitungan saat membuat keputusan yang matang.
- b) Kemampuan memotivasi anggota tim untuk memberikan semua kemampuan, tenaga, dan waktu mereka untuk melakukan berbagai kegiatan dan tanggung jawab.
- c) Kemampuan komunikasi sebagai bentuk keterampilan dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk memahami arahan pemimpin dengan jelas.
- d) Kemampuan mengendalikan emosi sebagai hal penting untuk keberhasilan usaha atau kehidupan perusahaan; Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan dengan kemampuan mengelola emosi yang lebih baik tujuannya.

Pada Studi sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang berdampak pada seberapa produktif mereka bekerja, antara lain penelitian [5] ; [8] ; [17]. Sebaliknya ada beberapa penelitian [3] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan tidak berdampak pada tingkat produktivitas mereka dalam pekerjaan.

2. Disiplin (X2)

Salah satu bentuk kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan yang sudah tertanam dalam diri setiap karyawan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan [9]. Untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar dalam perusahaan [10]. Disiplin kerja adalah sikap di mana Karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan aturan yang berlaku dalam menyelesaikan tugas [10] [13]. Terdapat indikator yang dipergunakan dalam pengukuran disiplin meliputi :

- a) Sikap meliputi perasaan dan perilaku keberanian karyawan dalam memenuhi kewajiban mereka dan mematuhi peraturan perusahaan.
- b) Norma adalah aturan yang mengatur apa yang diizinkan dan dilarang oleh karyawan saat bekerja untuk perusahaan dan bagaimana bertindak.
- c) Kemampuan untuk melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan merupakan definisi tanggung jawab.

Pada Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin karyawan mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain penelitian [13] ; [12]. Sebaliknya ada beberapa penelitian [11] menunjukkan bahwa disiplin tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja sebagai hal yang mendorong seseorang guna menyelesaikan tugas dengan semangat, keinginan, serta rasa tanggung jawab. Hal ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan efektivitas Perusahaan dengan menyeluruh. Adapun indikator yang

digunakan dalam mengukur motivasi kerja meliputi:

- Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan individu dengan hal yang ampuh daripada yang telah mereka lakukan sebelumnya;
- Kebutuhan akan afiliasi, yang berasal dari kecenderungan manusia untuk mencari kepastian dan persetujuan orang lain serta menunjukkan perhatian yang tulus
- Kebutuhan akan kekuasaan, yang berasal dari keinginan untuk mengendalikan lingkup yang lebih besar daripada lingkup yang lebih kecil

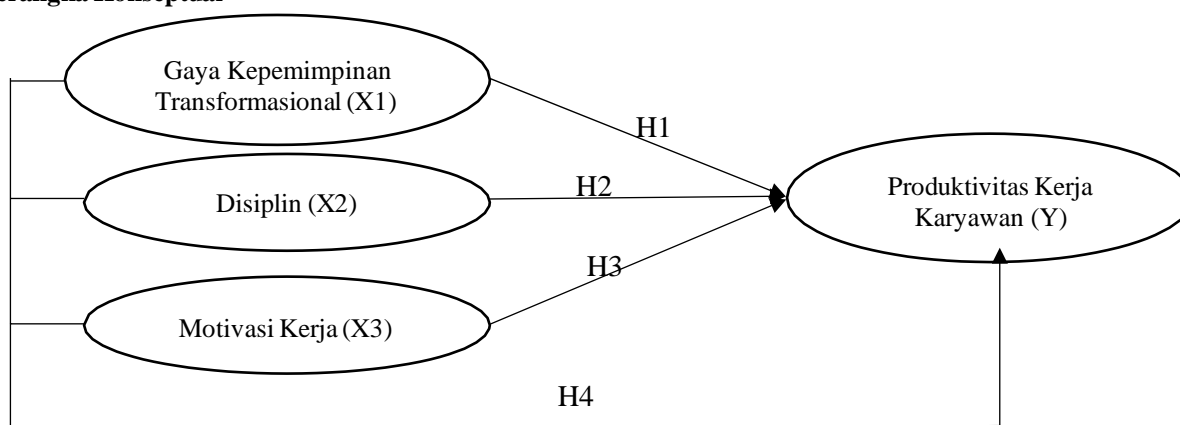
Pada Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pekerja, antara lain [18] ; [7]. Sebaliknya ada beberapa penelitian [14] menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan tidak memengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada Setiap langkah dalam pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasilnya didasarkan pada angka karena Studi ini menggunakan teknik kuantitatif. Data yang dikumpulkan dari kuisioner yang dibagikan kepada responden dikenal sebagai data primer. Dua variabel digunakan: variabel dependen dan variabel independen. Dalam studi ini, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi untuk bekerja sendiri bergantung pada seberapa produktif karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan hipotesis :

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta keberhasilan perusahaan dalam tercapainya suatu tujuan sangat bergantung pada peran pemimpin. Produktivitas kerja karyawan sebagai salah satu indikator yang mencerminkan kinerja perusahaan. Selain memastikan karyawan memahami tugas serta tanggung jawab mereka, interaksi timbal balik antara atasan dan pegawai juga penting guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta kondusif. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja karyawan [5].

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada efisiensi kerja karyawan

Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin sebagai bentuk kepatuhan terhadap suatu aturan yang telah ditetapkan pada perusahaan, yang telah tertanam dalam diri setiap karyawan, memungkinkan mereka dalam beradaptasi dengan ketentuan tersebut. Disiplin kerja sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi agar bisnis dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Seorang pekerja dapat menjadi lebih produktif di perusahaan jika mereka mendapatkan pendidikan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin karyawan memengaruhi produktivitas kerja. Penemuan ini sejalan dengan temuan ini [12].

H2 : Disiplin berpengaruh Terhadap kinerja dan hasil kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, hasrat, dan rasa tanggung jawab. Ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja mereka, serta

meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian sebelumnya, motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan [7].

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dampak dari kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Produksi adalah hasil dari pekerjaan dalam jangka waktu yang mencakup kualitas dan kuantitas di seluruh organisasi dalam satuan waktu. Selain menilai sasaran dan tujuan yang jelas, produktivitas dapat diukur dengan membandingkan kinerja karyawan dengan waktu, kualitas, pengendalian hasil, dan sumber daya yang tersedia. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Sikap mental karyawan juga mempengaruhi tingkat disiplin dan motivasi mereka dapat memengaruhi produktivitas seseorang [14].

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Definisi Operasional

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sebagai hasil kerja dalam satu waktu pada total organisasi yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu [2] dan [3]. Sasaran dan Produksi karyawan dapat diukur dengan memberikan tujuan yang jelas kepada karyawan, membandingkannya dengan waktu, kualitas, pengendalian hasil, dan fasilitas yang diberikan [5]. Berikut adalah beberapa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan :

- a) Kuantitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara teknis
- b) Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan hasil kerja karyawan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan; dan
- c) Ketepatan waktu mengukur tingkat penyelesaian tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan, yang dapat dinilai melalui jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya ini memiliki dampak positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada peran pemimpin [6] dan [7]. Selain itu Gaya kepemimpinan adalah set sifat yang dimiliki seorang pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi [3]. Faktor-faktor yang digunakan untuk menentukan gaya kepemimpinan meliputi:

- a) Kemampuan untuk menangani situasi dengan cara yang sistematis dan mengambil tindakan yang tepat berdasarkan perhitungan yang matang.
- b) Kemampuan yang memotivasi dan mendorong anggota tim untuk memberikan waktu, tenaga, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai kegiatan dan tanggung jawab.
- c) Kemampuan komunikasi sebagai suatu keterampilan Dalam menyampaikan pemikiran, konsep, atau gagasan kepada orang lain sehingga mereka dapat memahami arahan pemimpin dengan jelas.
- d) Kemampuan mengendalikan emosi sebagai hal yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis; lebih baik dalam mengelola emosi, lebih mudah perusahaan mencapai tujuannya.

Disiplin (X2)

Disiplin sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, yang tertanam dalam diri setiap karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan ketentuan yang ada [9]. Untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan standar kerja yang harus dipenuhi, disiplin kerja karyawan sangat penting [10]. Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana Karyawan mematuhi peraturan dan aturan perusahaan dan menyelesaikan semua tugas dengan baik [13]. Terdapat indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin meliputi :

- a) Sikap, perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- b) Norma sebagai aturan yang menetapkan apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan bagi karyawan selama bekerja di perusahaan, serta berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap.
- c) Tanggung jawab merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mengikuti peraturan yang ada perusahaan.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja sebagai pendorong individu guna terselesaikan tugas dengan semangat, keinginan, dan rasa tanggung jawab. Guna untuk meningkatkan kinerja mereka dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan [19] dan [20]. Indikator yang dipergunakan mengukur motivasi kerja meliputi:

- Kebutuhan akan prestasi, yang berasal dari keinginan seseorang untuk mencapai tujuan atau tugas dengan lebih baik daripada yang mereka lakukan sebelumnya.
- Kebutuhan akan afiliasi, ini mencerminkan kecenderungan manusia untuk mencari kepastian dan persetujuan dari orang lain, serta menunjukkan perhatian yang tulus terhadap perasaan orang lain.
- Kebutuhan akan kekuasaan, yang mencakup keinginan untuk mengontrol lingkungan seseorang, termasuk hal-hal seperti uang, barang, informasi, dan sumber daya manusia.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi dan sampelnya terdiri dari 150 karyawan, terdiri dari 120 karyawan tetap dan 30 karyawan kontrak. Metode sampling jenuh digunakan, sehingga hanya 150 responden yang dapat dianalisis. Studi ini menggunakan skala Likert lima tingkat yang dimulai dengan (1) sangat tidak setuju dan berakhir pada (5) yang menunjukkan indikator sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Studi ini mencari tahu bagaimana Gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sidoarjo, yang berada di Kabupaten Sidoarjo. Data dikumpulkan melalui survei yang dilakukan dengan Google Forms, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik data yang akan dianalisis. variabel diuji untuk memastikan konsistensi dan keabsahannya. Analisis regresi linier berganda, serta pengujian multikolinearitas dan normalitas, digunakan sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Hipotesis diuji melalui uji parsial (uji T).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	150	24	40	35.24	2.763
X2	150	9	15	13.18	1.452
X3	150	12	20	17.34	1.709
Y	150	9	15	12.82	1.497

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasar pada tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden (N) yaitu 150. Dari 150 responden, variabel independen gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai minimum 24, nilai maksimum 40, dengan nilai rata-rata (mean) 35.24 dan deviasi standar 2.763. Untuk disiplin, nilai minimum adalah 9, nilai maksimum 15, rata-rata 13.18, dan deviasi standar 1.452. Motivasi kerja memiliki nilai minimum 12, maksimum 20, rata-rata 17.34, dan deviasi standar 1.709. Sementara itu, untuk variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan, nilai minimum adalah 9, maksimum 15, rata-rata 12.82, dan deviasi standar 1.497.

B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.21190467
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.046
	Negative	-0.066
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil yang menunjukkan pada uji normalitas bahwa nilai Asymp. Signya 0,200, Nilai yang melebihi Nilai 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal.

C. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.643	1.554
X2	0.790	1.266

X3	0.719	1.392
----	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasar pada tabel Tidak ada gejala multikolinearitas di regresi jika Di antara variabel Karena gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan keinginan untuk bekerja tidak berpengaruh satu sama lain, Nilai VIF harus di bawah 10, sedangkan nilai toleransi harus kurang dari 0,1.

D. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0.675	0.1603	Valid
	2	0.643	0.1603	Valid
	3	0.655	0.1603	Valid
	4	0.567	0.1603	Valid
	5	0.565	0.1603	Valid
	6	0.491	0.1603	Valid
	7	0.512	0.1603	Valid
	8	0.610	0.1603	Valid
Disiplin (X2)	1	0.843	0.1603	Valid
	2	0.855	0.1603	Valid
	3	0.766	0.1603	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0.773	0.1603	Valid
	2	0.822	0.1603	Valid
	3	0.785	0.1603	Valid
	4	0.703	0.1603	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1	0.900	0.1603	Valid
	2	0.856	0.1603	Valid
	3	0.743	0.1603	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasar pada tabel diatas Hasil perhitungan uji validitas dapat disimpulkan sebagai berikut: setiap item kuesioner memiliki nilai signifikan di bawah 0,05, dan Rhitung lebih besar dari Rtabel (Rhitung lebih dari 0,1603).

E. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.735	Reliabel
Disiplin (X2)	0.757	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.774	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.781	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasar pada tabel diatas Menurut uji reliabilitas, semua variabel memiliki alfa Cronbach di atas 0,7. Disiplin memiliki nilai alfa Cronbach 0,757, gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai alfa Cronbach 0,757, motivasi kerja 0,774, dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai alfa Cronbach 0,781. Hasil menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sama yang tinggi.

F. Analisis Linier Berganda

Persamaan	Regresi Linier Berganda		
	Model	Constant	B
Persamaan 1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.125	0.115
	Disiplin (X2)		0.316
	Motivasi Kerja (X3)		0.200

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut

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

$$Y = 1,125 + 0,115X_1 + 0,316X_2 + 0,200X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan, koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut.:

- 1) Jika konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1,125, maka variabel dependen yang menggambarkan produktivitas kerja karyawan akan menunjukkan nilai positif, asalkan tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti gaya kepemimpinan transformasional, kedisiplinan, dan semangat kerja adalah 1,125
- 2) Kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif 0,115, yang berarti jika variabel tersebut meningkat satu satuan, maka variabel produktivitas sebesar 0,115.
- 3) Disiplin, koefisien Disiplin memiliki korelasi positif sebesar 0,316, yang berarti jika variabel disiplin meningkat satu unit, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 unit.
- 4) Motivasi Kerja sebagai koefisien positif Koefisien sebesar 0,200 menunjukkan adanya hubungan positif antara produktivitas karyawan dan motivasi kerja mereka. Hal ini berarti bahwa setiap kali motivasi kerja karyawan meningkat, produktivitas mereka juga akan meningkat sebesar 0,200 unit.

G. Uji T

Coefficients^a

Persamaan		T	Sig.
Persamaan 1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	2.552	0.012
	Disiplin (X2)	4.062	0.000
	Motivasi Kerja (X3)	2.888	0.004

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dalam penyelidikan ini, Uji T digunakan untuk menentukan signifikansi dibandingkan dengan variabel independen; hasilnya ditunjukkan dalam tabel di atas, dan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
Dengan nilai T_{hitung} 2,552 dan nilai T_{tabel} 1,976, variabel gaya kepemimpinan Nilai T_{hitung} transformasional (X1) lebih besar dari T_{tabel} (2,552 lebih tinggi dari 1,976) dan nilai signifikan 0,012 lebih tinggi dari 0,05, dengan pengaruh 0,115. Hasilnya ditunjukkan Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara signifikan berdampak pada produktivitas karyawan secara parsial.
- b) Disiplin (X2)
Variabel disiplin memiliki nilai T_{hitung} 4,062 dan nilai T_{tabel} 1,976. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_2 diterima karena pengaruh 0,316, dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} (4,062 lebih besar dari 1,976) disiplin (X2) berdampak signifikan terhadap produktivitas secara parsial karyawan.
- c) Motivasi Kerja (X3)
Nilai T_{tabel} 1,976 kurang dari nilai T_{hitung} variabel motivasi kerja 2,888, dan Nilai signifikan Nilai 0,004 Nilai yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_3) diterima yang menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,200 mempengaruhi produktivitas karyawan secara parsial.

H. PEMBAHASAN

1. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel kemampuan mengambil keputusan secara signifikan secara parsial mempengaruhi variabel kuantitas kerja. Ini menunjukkan bahwa para pemimpin dapat membuat keputusan yang tepat yang memengaruhi jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, yang menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Menurut penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada produktivitas kerja karyawan [16], [19], [20].

2. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasar Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi memengaruhi variabel kuantitas kerja secara parsial. Ini menunjukkan bahwa manajer memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, kemauan, dan rasa tanggung jawab. Ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, meningkatkan kinerja mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian sebelumnya, motivasi kerja memengaruhi produktivitas pekerja [21], [22].

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Secara individu oleh kebutuhan akan afiliasi. Ini menunjukkan bahwa manajer memungkinkan karyawan dengan semangat, kemauan, dan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri dan perusahaan secara keseluruhan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang pekerja memengaruhi produktivitas kerjanya [23], [24].

4. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, tingkat disiplin, dan motivasi karyawan

Berdasarkan pada analisis data, ditemukan bahwa Berbagai faktor, termasuk sikap mental yang berkaitan dengan Produksi. Ini dapat dilihat melalui tujuan atau sasaran yang jelas, perbandingan waktu karyawan, kualitas hasil, dan fasilitas yang tersedia untuk karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa temuan ini mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan [17], [7], [25].

V. SIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada hasil yang diperoleh dari analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan sebelumnya terkait dengan Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas karyawan. Sebaliknya, bilamana gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan berdampak negatif pada produktivitas mereka. Selain itu, disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana semakin disiplin karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Begitu pula, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

Adapun sara penelitian yang bisa dilakukant :

1. Diharapkan peneliti kemudian dapat memperluas subjek penelitian sehingga responden yang didapatkan lebih banyak.
2. Peneliti kemudian dapat menambahkan variabel independen yang berpotensi berdampak produktivitas karyawan.

C. Keterbatasan

Bentuk keterbatasan penelitian ini :

1. Peneliti hanya menggunakan contoh karyawan saat ini di cabang Sidoarjo
2. Peneliti hanya berfokus pada satu variabel dan tiga variabel independen, sehingga tidak menutup kemungkinan apabila Ada faktor lain yang dapat memengaruhi seberapa produktif karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan Syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti mampu menyelesaikan penyusunan artikel ini. Doa dan dukungan dari berbagai pihak sangat berperan penting bagi penulis untuk dapat menyusun tugas akhir dengan baik hingga selesai sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana starta satu (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Oleh karena itu, pada kesempatan inii peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kepada orang tua penulis yang telah memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan bantuan materil sehingga penulis bisa menempuh pendidikan hingga sarjana dan mampu menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
2. Teman – teman penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang berguna bagi penulis.
3. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu dalam memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari tugas akhir ini masih belum sempurna dan tidak luput dari kekurangan. Sehingga penulis mengharapakan saran dan kritik untuk perbaikan kedepannya. Demikian ucapan terimakasih yang ingin disampaikan penulis. Semoga tugas akhir ini bisa memberikan manfaat bagi kita semua dan pihak – pihak yang membutuhkan.

Referensi

- [1] F. A. Panggabean, D. R. Hutapea, M. S. M. Siahaan, And J. B. L. A. B. Sinaga, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Dan Akuntansi)*, Vol. 6, No. 2, Pp. 913–933, 2022.
- [2] B. M. Ibrahim, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sila Bolo Kabupaten Bima,” *Econ. Depos. J.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 336–342, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.uit.ac.id/EDJ/Article/Download/1294/934>
- [3] E. M. Liza, K. Fikri, And D. D. Kinasih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru,” *J. Ilm. Mhs. Merdeka EMBA*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–11, 2022.
- [4] L. Indrawati And E. E. Sembiring, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah,” *Eksansi J. Ekon. Keuangan, Perbank. Dan Akunt.*, Vol. 12, No. 2, Pp. 169–177, 2020, Doi: 10.35313/Eksansi.V12i2.2010.
- [5] Muh. Dody Almaruf, Bakhtiar Abbas, And Indira Yuana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pln Persero Ulp Bombana,” *SIGMA J. Econ. Bus.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 33–46, 2022, Doi: 10.60009/Sigmajeb.V5i2.110.
- [6] P. Pelatihan *Et Al.*, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Peningkatan Produktivitas Kerjap PT. Fastrata Buana Cabang Krian,” Pp. 1–11, 2022, Doi: 10.46821/Ijms.V1i2.302.
- [7] I. N. I. Sihombing, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI GUNA EQUIPMENT | Journal Of Innovation Research And Knowledge,” *J. Innov. Res. Knowl.*, Vol. 1, No. 10, Pp. 1421–1428, 2022, [Online]. Available: <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/Article/View/1811>
- [8] O. Usman And P. Purwanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi,” No. 4, 2022.
- [9] K. Pembelian And N. Skincare, “Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perbankan Swasta Di Kota Batam,” Vol. 15, No. 2, Pp. 26–32, 2023.
- [10] G. I. Mamanua, B. Tewal, And R. T. Saerang, “Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa,” *Emba*, Vol. 10, No. 4, Pp. 1728–1742, 2022.
- [11] A. R. Saleh And H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, Vol. 11, No. 1, Pp. 28–50, 2018, Doi: 10.52353/Ama.V11i1.160.
- [12] R. Maisaroh And I. N. Suarmanayasa, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Puspa,” *Bisma J. Manaj.*, Vol. 8, No. 1, Pp. 134–140, 2022.
- [13] W. Winarsih, A. Veronica, And A. Anggraini, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Awfa Smart Media Palembang,” *J. Ilm. Akunt. Rahmadiyah*, Vol. 3, No. 2, P. 34, 2020, Doi: 10.51877/Jiar.V3i2.151.
- [14] A. Maharani And I. A. Alam, “Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Pln Up3 Tanjung Karang,” *JAMBUR J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, Pp. 292–298, 2023.
- [15] S. Bahasoan, “Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja?,” *J. Mirai Manaj.*, Vol. 6, No. 2, Pp. 245–254, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.37531/Mirai.V6i2.1643>
- [16] F. Balansa, V. P. K. Lengkong, And A. Bin Hasan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan,” *J. EMBA Fak. Ekon. Dan Bisnis Jur. Manaj. Univ. Sam Ratulangi Manad.*, Vol. 5, No. 3, Pp. 4555–4564, 2017.
- [17] M. M. Ud And H. S. Waluyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dprd ...,” *Manusagre J.*, Vol. 1, No. 4, Pp. 442–453, 2023, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/Tmj/Article/View/4157%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/Tmj/Article/Download/4157/2227>
- [18] K. R. Amalia And Arsadi, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang,” *J. Penelitian, Pengemb. Ilmu Manaj. Dan Akunt. STIE Putra Perdana Indones.*, Vol. 25, No. April 2022, Pp. 2987–3011, 2022.
- [19] A. A. Pratiguna, Marchaban, And E. P. Nugroho, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

- Kerja Dengan Faktor Pemediasi Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten,” 2020.
- [20] L. N. Nababan, Y. Siahaan, R. Napitupulu, And S. Simatupang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan,” *J. Glob. Manaj.*, Vol. 12, No. 1, P. 64, 2023, Doi: 10.46930/Global.V12i1.3200.
- [21] Manampiring, A. Magdalena, Nelwan, O. S., Uhing, And Yantje, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero,” *Emba*, Vol. 9, No. 3, Pp. 1277–1285, 2021.
- [22] A. Septiady And P. Padilah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Haleyora Power Area,” *Ekon. Bisnis*, Vol. 28, No. 01, Pp. 122–134, 2022, Doi: 10.33592/Jeb.V28i01.2409.
- [23] A. Mardiansyah And M. Badar, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha,” *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis Dan Manaj.*, Vol. 1, No. 4, Pp. 219–230, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.47861/Sammajiva.V1i4.539>
- [24] Henriani, R. Razak, And H. E. Parawu, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang,” *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, Vol. 2, No. 4, Pp. 1427–1441, 2021.
- [25] U. ASDIANSYURI, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya,” *Ganec Swara*, Vol. 15, No. 2, P. 1083, 2021, Doi: 10.35327/Gara.V15i2.221.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.