

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bintang Teknik Nyata

## *The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Teamwork on Work Productivity among employees PT. Bintang Teknik Nyata*

Fandra Putra Wardana <sup>1)</sup>, Dewi Andriani <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** This research aims to analyze the extent to which transformational leadership style, work discipline and teamwork, influence employee productivity, as well as provide insight to companies to develop strategies that can improve their performance and competitiveness. This research method uses a quantitative methodological approach, namely observational research in which data collection is carried out through observation. The population in this study were all employees of PT. Bintang Teknik Real, numbering 110 employees. Based on the data sources used in this research, namely through the use of primary data obtained directly from research objects, interviews, and a list of questions distributed to respondents, in the form of data processed through statistics to PT staff. Real Engineering Star. The data analysis technique in this research uses the SPSS application.

**Keywords** – Transformational Leadership Style, Work Discipline, Teamwork, and Work Productivity

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kerja sama tim, mempengaruhi produktivitas karyawan, serta memberikan wawasan kepada perusahaan untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif, yaitu penelitian observasional yang pengumpulan datanya dilakukan melalui pengamatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Teknik Nyata yang berjumlah 110 karyawan. Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui penggunaan data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, dan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, berupa data yang diolah melalui statistik kepada staf PT. Bintang Teknik Nyata. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

**Kata Kunci** – Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim, dan Produktivitas Kerja

### I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kuat, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Kerja sama tim yang kuat dipandang sebagai kunci untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, dengan memanfaatkan keahlian individu untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kerja sama tim, mempengaruhi produktivitas karyawan, serta memberikan wawasan kepada perusahaan untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka.

Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini yang semakin pesat, memicu setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting bagi suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia sangat penting untuk diatur dan dibimbing agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. SDM yang unggul dapat dilihat melalui kinerja dan produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan berhubungan dengan standar mutu yang berfokus terhadap tugas dan pekerjaan. Seperti halnya dengan perusahaan yang terdapat di daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu PT. Bintang Teknik Nyata.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bintang Teknik Nyata Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Telat	Izin	Sakit	Total
1	Januari	150	20	28	7	55
2	Februari	150	15	19	10	44

3	Maret	150	25	25	6	56
4	April	150	22	15	15	52
5	Mei	150	18	10	19	47
6	Juni	150	30	16	13	59
7	Juli	150	27	21	10	58
8	Agustus	150	34	20	8	62
9	September	150	19	14	17	50
10	Oktober	150	21	17	14	52
11	November	150	28	22	7	57
12	Desember	150	21	11	13	45

Berdasarkan tabel 1. absensi tersebut dapat dilihat, total absensi kehadiran karyawan PT. Bintang Teknik Nyata Sidoarjo masih terjadi naik turun. Hal ini berarti bahwa masih terjadi beberapa karyawan yang masih sering absen. Peneliti menganalisis absensi kehadiran 3 bulan sekali, pada bulan januari sampai maret rata-rata absensi kehadiran sebanyak 52 absensi, sedangkan pada bulan april sampai juni rata-rata absensi kehadiran sebanyak 53 absensi, terjadi kenaikan jumlah absensi pada bulan juli sampai september rata-rata absensi kehadiran sebanyak 57 absensi, dan terjadi penurunan pada bulan oktober sampai desember rata-rata absensi kehadiran sebanyak 51 absensi. Pernyataan ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan terkait kehadiran. Jika karyawan merasa tidak termotivasi atau tidak memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin cenderung kurang disiplin dalam hal kehadiran dan akan menghambat produktivitas kerja karyawan.

Menurut [1] Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menghasilkan suatu produk. Menurut [2] Produktivitas kerja ialah ukuran efisiensi produksi, yaitu perbandingan antara output dan input. Produktivitas ialah ukuran kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan dengan memperhatikan biaya sumber daya yang digunakan untuk melaksanakannya.[3]. Produktivitas akan berbeda-beda pada setiap perusahaan, tergantung pada kondisi, potensi, kekurangan, dan harapan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan yang bersangkutan [4]. Produktivitas sebagai derajat efisiensi dalam produksi barang atau jasa [5]. Produktivitas karyawan merupakan suatu syarat kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan [6].

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja pegawai, Melalui pengaruh ideal, stimulasi intelektual, serta dukungan personal, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. [7], di dukung penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja, karena pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan penuh semangat [8]. hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang lain bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja [9]. Berdasarkan pada ketiga penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat adanya ketidakselarasan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [10], peneliti lain juga berpendapat bahwa variabel Disiplin Kerja secara relatif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja [11], hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja [12]. Berdasarkan pada ketiga penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat adanya ketidakselarasan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [13], dan peneliti lain mengatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [14], tetapi pada penelitian [15] mengatakan bahwa *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pada ketiga penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat adanya ketidakselarasan antara *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat gap atau ketimpangan yang muncul setelah dilaksanakannya penelitian terdahulu mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kerja sama tim terhadap Produktivitas Kerja Oleh karena itu, peneliti melanjutkan penelitian untuk mengeksplorasi keterbaruan hasil dan mengidentifikasi apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak. Peneliti menemukan adanya kesenjangan dalam hasil atau bukti penelitian (evidence gap). Evidence gap ini mengacu pada perbedaan antara fenomena di lapangan yang tidak konsisten dengan bukti atau temuan yang ada. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan adanya ketidaksesuaian antara hasil penelitian sebelumnya, yang mendorong dilakukannya riset atau pengkajian ulang.

## Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bintang Teknik Nyata?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bintang Teknik Nyata?
3. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bintang Teknik Nyata?

#### **Pertanyaan penelitian**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bintang Teknik Nyata ?

#### **Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bintang Teknik Nyata

#### **SDGs**

Penelitian ini berdasarkan SDGs yang masuk dalam kategori **delapan** dengan tujuan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, peluang kerja yang produktif dan inklusif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. <https://sdgs.bappenas.go.id/17-goals/goal-8/>

## **II. LITERATURE REVIEW**

### 1. Variabel Independen

#### a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah tempat para pionir dapat membujuk pekerja untuk melakukan sesuatu jauh lebih baik apa yang diharapkan dari bawahan dengan meningkatkan penghargaan terhadap tugas dan dengan memberdayakan pekerja menyerahkan apa yang mereka butuhkan untuk diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi atau perusahaan yang lebih dipengaruhi oleh antarmuka kebutuhan bawahan akan hal-hal yang jauh lebih baik [16]. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja [17]. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [18], karena Peran gaya kepemimpinan sangatlah strategis dan penting untuk mencapai misi, visi, dan tujuan suatu perusahaan. Salah satu pendekatan yang sangat layak untuk dipertahankan adalah cara seorang pemimpin memberikan teguran atau koreksi terhadap kesalahan bawahannya dengan cara yang bijaksana dan tetap berbicara dengan sopan tanpa menggunakan kata-kata kasar [19]. Pemimpin yang baik harus mampu menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat agar dapat mengetahui langkah yang perlu diambil serta memahami kebutuhan para karyawannya [20]. Beberapa indikator produktivitas kerja menurut [21] adalah:

##### 1) Pengambilan Keputusan

Suatu proses memilih keputusan terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan di masa mendatang.

##### 2) Penetapan Tujuan

Sentralisasi kegiatan organisasi dalam hal apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

##### 3) Pemecahan Masalah

#### b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu Sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk menyampaikan komunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaannya [22]. Pada saat yang sama, kedisiplinan ialah “fungsi operasional pengembangan personalia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai” [23]. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, karena Perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin akan sangat sulit menjalankan program peningkatan produktivitas kerja dan tidak akan mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya [24]. Disiplin kerja merupakan bentuk kesiapan dan kemauan karyawan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan [25]. Adanya tingginya tingkat disiplin

kerja mencerminkan kredibilitas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal demi keberhasilan perusahaan [26].

Indikator variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh :

1) Tujuan dan Kemampuan

Sasaran yang jelas, yaitu suatu tugas yang dikaitkan dengan tercapainya suatu tujuan atau hasil terukur yang diharapkan, merupakan aspek yang menentukan keberhasilan penggunaan waktu kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Keadilan

Merupakan suatu tugas yang berhubungan dengan tercapainya suatu tujuan atau hasil yang dapat diukur dan diharapkan menjadi aspek yang menentukan keberhasilan pemanfaatan waktu kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Ketegasan

Tekad manajemen untuk menegur dan menghukum karyawan yang tidak disiplin akan menimbulkan kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan.

c. Kerja Sama Tim

Kerja tim adalah sekelompok orang dengan keterampilan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang bersatu untuk mencapai tujuan aktivitas yang sedang dilakukan [27]. Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena tim adalah sekumpulan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama dengan mengerahkan segenap daya upaya yang dimilikinya guna memperoleh hasil kerja tim yang maksimal [28]. Tanpa adanya kerja sama tim, mustahil perusahaan dapat berjalan secara optimal. Itulah sebabnya kerja sama tim harus dikelola dengan baik di setiap perusahaan [29]. Menurut Kamus Webster Amerika, kerja tim tidak berbeda dengan kolaborasi [30]. Indikator kerja sama tim menurut [31] yakni :

1) Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang dilakukan oleh masing-masing anggota tim dan dapat diterima dengan baik atau sama baiknya baik oleh komunikator maupun penerima, sehingga tidak terjadi salah persepsi yang dapat menghambat penafsiran tujuan suatu tim di mana anggota tersebut berada.

2) Kontribusi yang seimbang

Kualitas kolaborasi dalam waktu tertentu, termasuk kontribusi tim dengan bidang ilmiah dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Sasaran yang jelas

Suatu tugas yang dikaitkan dengan tercapainya suatu tujuan atau hasil terukur yang diharapkan, merupakan aspek yang menentukan keberhasilan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Variabel Dependend

a. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut [32] Produktivitas didefinisikan sebagai hasil pengukuran kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimanfaatkan, termasuk sumber daya manusia. Mengacu pada tingkat efisiensi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Hal ini biasanya diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, seperti waktu, tenaga, atau biaya produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran untuk membandingkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu guna menghasilkan kinerja secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien [33].

Indikator Produktivitas Kerja : [34]

1) Kemampuan

Keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Ini mencakup kemampuan teknis maupun soft skill yang diperlukan untuk bekerja secara efisien.

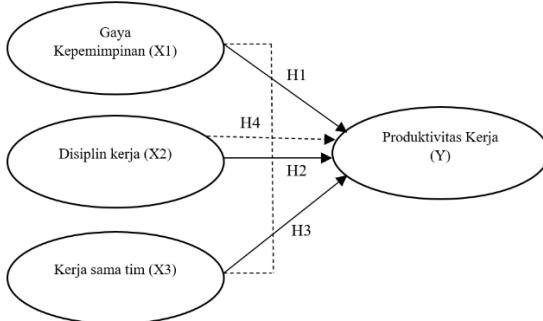
2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Peningkatan hasil kerja menunjukkan peningkatan produktivitas. Ini berarti seorang pekerja mampu mencapai hasil yang lebih baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam jangka waktu yang sama atau lebih singkat.

3) Semangat kerja

Semangat atau motivasi kerja berperan penting dalam produktivitas. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen, lebih efisien, dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan.

### 3. Hipotesis



Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H4 : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

## III. METODE

Studi ini mengaplikasikan metodologi deskriptif kuantitatif. Terdapat empat variabel dalam studi ini, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel Y/Dependen. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Teknik Nyata.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bintang Teknik Nyata berjumlah 150 tenaga kerja yang diambil dari sejumlah karyawan perusahaan. Dalam proses pengumpulan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode *simple random sampling (SRS)*.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0,05)^2} = \frac{150}{1,375} = 109,9$$

Keterangan :

*n*: Jumlah sampel yang dibutuhkan

*N*: Jumlah populasi sebanyak 150 orang

*e*: Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (*margin of error*) sebesar 5% atau 0,05

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, karena jumlah sampel harus berupa bilangan bulat, maka jumlah sampel yang dibutuhkan sejumlah 110 individu.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk survei dengan skala Likert lima poin, yaitu: (1) Tidak Setuju, (2) Sangat Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, seperti kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

### Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan interpretasi yang lebih spesifik terhadap variabel dalam penelitian, sehingga memudahkan proses pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), kerja sama tim (X3), dan produktivitas karyawan (Y).

#### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional meruji pada tipe pionir yang membangkitkan pendukungnya untuk kesampingkan antarmuka individual dan mempunyai kapasitas dampak yang tidak biasa [35]. Kepemimpinan

transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mendorong tim dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

**Tabel 2.** Operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Idealized Influence	1) Pemimpin menjadi teladan yang baik bagi anggota tim. 2) Pemimpin menunjukkan integritas dan komitmen terhadap visi organisasi.	Likert
	Inspirational Motivation	1) Pemimpin mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. 2) Pemimpin menyampaikan visi yang jelas dan menarik kepada anggota tim.	
	Intellectual Stimulation	1) Pemimpin saya mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. 2) Pemimpin saya mendukung munculnya ide-ide baru dari anggota tim.	

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik pada karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas mereka. Sebaliknya, tanpa penerapan disiplin yang efektif, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja adalah kesanggupan dan sikap mengendalikan diri untuk mematuhi pengendalian yang diberikan perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan. Disiplin adalah salah satu fungsi operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia [36].

**Tabel 3.** Operasional Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran tepat waktu secara konsisten	1) Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja. 2) Selalu datang tepat waktu dalam menghadiri rapat atau kegiatan kerja lainnya.	Likert
	Menjadikan tingkat kehadiran sebagai	1) Memprioritaskan kehadiran di tempat kerja daripada kegiatan lainnya. 2) Meyakini bahwa tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan sikap profesional.	
	Mematuhi aturan jam kerja yang ditetapkan	1) Selalu mengikuti jam kerja yang berlaku di perusahaan. 2) Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin di luar jam yang diperbolehkan.	

## 3. Kerja Sama Tim

Kerja sama dapat berupa sekelompok pekerja yang melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepada mereka oleh pelopornya. Penggunaan kerja ini mengutamakan persahabatan, kepercayaan bersama dan dukungan. Kerja sama merupakan tindakan yang diawasi dan dilakukan oleh sekelompok individu tergabung dalam satu organisasi. Kolaborasi dapat membawa kemajuan dalam partisipasi dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan [37].

**Tabel 4.** Operasional Kerja Sama Tim

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kerja Sama Tim (X3)	Tanggung jawab secara bersama-sama	1) Anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas dalam setiap proyek. 2) Anggota tim berusaha menyelesaikan tugas dengan baik demi keberhasilan tim.	Likert

	Saling berkontribusi	1) Anggota tim berkontribusi dengan ide dan usaha dalam menyelesaikan tugas. 2) Anggota tim aktif berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk membantu satu sama lain.	
	Pengerahan kemampuan secara maksimal	1) Setiap anggota tim berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam setiap tugas. 2) Tim selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan.	

#### 4. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah konsep yang bersifat global dengan tujuan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa yang akan dimanfaatkan oleh banyak orang, dengan memanfaatkan sumber daya nyata yang semakin terbatas [38].

**Tabel 5.** Operasional Produktivitas Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan	1) Memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. 2) Merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari.	Likert
	Meningkatkan hasil kerja yang dicapai	1) Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. 2) Bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	
	Semangat kerja	1) Merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan. 2) Tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaan.	

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1.) Hasil Karakteristik Responden

**Tabel 6.** Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	104	94,5%
Perempuan	6	3,5%
<b>Usia</b>		
<25 Tahun	14	49,1%
25 – 35 Tahun	54	38,2%
36 – 45 Tahun	32	12,7%
>45 Tahun	-	-
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK	58	52,7%
D1	47	42,7%
S1	5	4,5%
S2/S3	-	-
<b>Lama Bekerja di PT. Bintang Teknik Nyata</b>		
<1 Tahun	-	-

1 – 3 Tahun	92	83,6%
4 – 6 Tahun	14	12,7%
>6 Tahun	4	3,6%

Penelitian ini melibatkan 110 responden. Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (94,5%) dan sebagian besar berusia di bawah 35 tahun, yaitu <25 tahun (49,1%) dan 25–35 tahun (38,2%). Dari segi pendidikan terakhir, responden didominasi lulusan SMA/SMK (52,7%) dan D1 (42,7%), sementara hanya sebagian kecil yang berpendidikan S1 (4,5%) dan tidak ada yang S2/S3. Dilihat dari lama bekerja di PT. Bintang Teknik Nyata, mayoritas telah bekerja selama 1–3 tahun (83,6%), sisanya bekerja selama 4–6 tahun (12,7%) dan lebih dari 6 tahun (3,6%), tanpa ada yang bekerja kurang dari 1 tahun.

## B. Analisis Data dan Penelitian

### 1.) Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</b>	X1.P1	0,512	0,1874	VALID
	X1.P2	0,405	0,1874	VALID
	X1.P3	0,353	0,1874	VALID
	X1.P4	0,427	0,1874	VALID
	X1.P5	0,468	0,1874	VALID
	X1.P6	0,509	0,1874	VALID
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.P1	0,327	0,1874	VALID
	X2.P2	0,362	0,1874	VALID
	X2.P3	0,401	0,1874	VALID
	X2.P4	0,316	0,1874	VALID
	X2.P5	0,383	0,1874	VALID
	X2.P6	0,344	0,1874	VALID
<b>Kerja Sama Tim (X3)</b>	X3.P1	0,346	0,1874	VALID
	X3.P2	0,446	0,1874	VALID
	X3.P3	0,424	0,1874	VALID
	X3.P4	0,375	0,1874	VALID
	X3.P5	0,360	0,1874	VALID
	X3.P6	0,364	0,1874	VALID
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y.P1	0,362	0,1874	VALID
	Y.P2	0,439	0,1874	VALID
	Y.P3	0,367	0,1874	VALID
	Y.P4	0,399	0,1874	VALID
	Y.P5	0,380	0,1874	VALID
	Y.P6	0,374	0,1874	VALID

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan perhitungan korelasi Pearson (R Hitung) dan dibandingkan dengan nilai R Tabel sebesar 0,1874, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (indikator) pada masing-masing variabel memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel. Oleh karena itu, seluruh indikator pada keempat variabel berikut dinyatakan valid

### 2.) Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,778	0,60	Realibel
Disiplin Kerja (X2)	0,666	0,60	Realibel
Kerja Sama Tim (X3)	0,797	0,60	Realibel
Produktivitas Kerja (Y)	0,771	0,60	Realibel

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tergolong baik. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,778, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,666, Kerja Sama

Tim (X3) sebesar 0,797, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,771. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai di atas batas minimum 0,60, sehingga dinyatakan reliabel.

### 3.) Uji Normalitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.81955164
Most Extreme Differences		
Absolute		.081
Positive		.081
Negative		-.034
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.074
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>		.079
Sig.		
99% Confidence Interval		
Lower Bound		.072
Upper Bound		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 9, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,074. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 4.) Uji Multikolinearitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.762	1.313
	Disiplin Kerja	.867	1.153
	Kerja Sama Tim	.833	1.200

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 10, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai Tolerance sebesar 0,762 dan VIF sebesar 1,313, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,867 dan VIF sebesar 1,153, serta variabel Kerja Sama Tim memiliki nilai Tolerance sebesar 0,833 dan VIF sebesar 1,200. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan demikian, semua variabel bebas dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis regresi terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja.

### 5.) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 11.** Hasil uji heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.062	2.135	-.497	.620
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.031	.067	-.051	.462
	Disiplin Kerja	.058	.065	.092	.887
	Kerja Sama Tim	.067	.064	.111	1.052

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: SPSS, data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Tabel 11, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,645, Disiplin Kerja sebesar 0,377, dan Kerja Sama Tim sebesar 0,295. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

### 6.) Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 12.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant) Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Kerja Sama Tim	15.117	3.457		4.372	<.001
	-.049	.109	-.047	-.445	.658
	.184	.106	.170	1.735	.086
	.287	.103	.280	2.792	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka dapat disampaikan hasil analisanya sebagai berikut:

- Nilai dari Konstanta (intersep) adalah sebesar 15,117, yang berarti bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar dari Produktivitas Kerja adalah 15,117.
- Nilai dari Koefisien Regresi (b1) yaitu sebesar -0,049 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan negatif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel ini akan menurunkan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,049. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,658 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan.
- Nilai dari Koefisien Regresi (b2) yaitu sebesar 0,184 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,184. Akan tetapi, nilai signifikansi sebesar 0,086 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan pada taraf 5%, tetapi mendekati signifikan pada taraf 10%.
- Nilai dari Koefisien Regresi (b3) yaitu sebesar 0,287 yang menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,287. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 (< 0,05), pengaruh ini dinyatakan signifikan secara statistik.

### 7.) Uji T

**Tabel 13.** Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant) Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Kerja Sama Tim	15.117	3.457		4.372	<.001
	-.049	.109	-.047	-.445	.658
	.184	.106	.170	1.735	.086
	.287	.103	.280	2.792	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,658 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,184 dengan nilai signifikansi sebesar 0,086 (> 0,05). Ini berarti bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik pada taraf 5%, namun mendekati signifikan pada taraf 10%, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang lemah terhadap Produktivitas Kerja.

- c. Variabel Kerja Sama Tim memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

### 8.) Uji F

**Tabel 14.** Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.226	3	15.409	4.526	.005 <sup>b</sup>
	360.874	106	3.404		
	407.100	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 14, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,526 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

### 9.) Uji Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 15.** Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.088	1.84512

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup> pada Tabel 15, diperoleh nilai R Square sebesar 0,114, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja sebesar 11,4%, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja bersifat lemah.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh atasan tidak serta-merta meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan dalam konteks organisasi ini. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa karyawan mungkin lebih merespons faktor lain yang lebih langsung memengaruhi kinerja mereka, seperti kedisiplinan dalam bekerja atau kemampuan bekerja sama dalam tim. Gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, inspirasi, dan motivasi jangka panjang bisa saja tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan yang lebih mengutamakan arahan konkret dan dukungan langsung. Selain itu, bisa juga terjadi bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum diterapkan secara konsisten atau tidak dipahami dengan baik oleh para bawahan, sehingga dampaknya terhadap produktivitas kerja menjadi kurang terlihat. Faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, serta dinamika antara pimpinan dan bawahan juga dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja [39].

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, hal tersebut belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas mereka. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa disiplin kerja dalam organisasi ini mungkin hanya sebatas kepatuhan terhadap peraturan, seperti datang tepat waktu atau menyelesaikan tugas sesuai jadwal, tanpa dibarengi dengan motivasi intrinsik atau rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Dalam kondisi seperti ini, karyawan bisa saja hadir secara fisik dan menjalankan tugas-tugas secara rutin, tetapi tidak memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian

hasil kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja tetap penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran operasional, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung lain yang lebih berdampak langsung terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi, keterlibatan karyawan, serta suasana kerja yang kondusif. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja [40].

### **3. Pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antaranggota tim dalam melaksanakan tugas secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Kerja sama tim yang baik memungkinkan pembagian tugas yang jelas, saling mendukung antaranggota, serta komunikasi yang terbuka. Dalam situasi seperti ini, hambatan kerja dapat diatasi lebih cepat, ide-ide baru lebih mudah muncul, dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling percaya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus membangun dan memperkuat kerja sama tim melalui pelatihan, kegiatan team building, dan sistem kerja yang mendorong kolaborasi. Upaya ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja [41]

### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.

Meskipun secara parsial tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketika digabungkan dalam satu model, ketiganya mampu menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan transformasional, meskipun tidak berpengaruh secara langsung, dapat menciptakan arah dan visi kerja yang memotivasi. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan kerja sama tim memberikan dukungan sosial dan operasional dalam menjalankan tugas. Sinergi dari ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dipimpin dengan baik, bekerja secara tertib, dan mendapat dukungan dari rekan-rekan mereka. Lingkungan seperti ini sangat mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

## **IV. SIMPULAN**

### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa inspirasi dan visi jangka panjang dari pemimpin belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan saja belum cukup untuk mendorong karyawan bekerja lebih produktif, tanpa dukungan motivasi dan sistem kerja yang mendorong kinerja.

### **3. Kerja Sama Tim**

Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kolaborasi yang baik antaranggota tim terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

### **4. Pengaruh Secara Simultan**

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, kombinasi ketiganya tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penyusunan artikel ini; kepada orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti; serta kepada teman dekat yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan

motivasi. Segala bentuk perhatian dan kontribusi dari pihak-pihak tersebut sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] M. M. Alfiana, R. Rustandi, And I. Sanusi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Sukabumi,” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 9, No. 1, Pp. 55–76, Mar. 2024, Doi: 10.15575/Tadbir.V9i1.29476.
- [2] 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 Analysis Of The Effect Of Mood, Motivation, And Work Discipline On Work Productivity Of Employees At The Population And Civil Registration Office Of Minahasa Regency,” 2022.
- [3] A. A. Irfan And M. Mahargiono, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, Vol. 2, No. 1, Pp. 70–88, Feb. 2023, Doi: 10.24034/Jimbis.V2i1.5794.
- [4] Fransisca Vivi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt. Alfa Surya Mandiri,” *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2022, Doi: <Https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Emabi>.
- [5] A. Nainggolan And P. E. Sudjiman, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences,” 2022.
- [6] S. Sinaga, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan,” 2020.
- [7] L. Indrawati And E. E. Sembiring, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah,” *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 2, Pp. 169–177, Nov. 2020, Doi: 10.35313/Ekspansi.V12i2.2010.
- [8] Lin Nur Indrayani Sihombing, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Multi Guna Equipment,” *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, Vol. 1, No. 10, 2022.
- [9] Eso Hernawan And F. E. Mulandoro, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric,” 2021.
- [10] D. Ariani, I. P. Saputri, And I. A. Suhendar, “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 1, No. 3, 2020, Doi: 10.31933/Jimt.
- [11] M. D. Setiawan, M. Bakri, And Ilyas, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh,” *Jurnal Serambi Konstruktivis*, Vol. 4, No. 2, 2022, Doi: <Https://Doi.Org/10.32672/Konstruktivis.V4i2>.
- [12] E. Mindari, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin,” *Jurnal Manajemen Kompeten*, Vol. 4, No. 2, Pp. 29–38, 2021, Doi: 10.5187.
- [13] E. A. Putra, H. Zaki, And R. Setianingsih, “Pengaruh Teamwork, Reward Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) Pt. Wahana Wirawan Riau,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, Vol. 2, No. 1, Pp. 41–48, 2023.
- [14] F. R. Pratama, S. Hendriani, And Machsian, “Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 4, Pp. 474–486, 2022, Doi: <Https://Doi.Org/10.34308/Eqien.V11i04.1292>.
- [15] Muh. Bahtiar And Kartin Aprianti, “Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima,” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 4, Pp. 01–12, Oct. 2023, Doi: 10.54066/Jrea-Itb.V1i4.629.
- [16] D. Andriani And R. Ramadhani, “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1, Pp. 2809–2406, 2023.
- [17] A. P. Nasution, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pt. Perkebunan Nusantara Iv ,” *Journal Of Multidisciplinary Research And Innovation (Jmri)*, Vol. 1, No. 1, 2023.
- [18] M. H. Mubarok, L. S. Kristianti, F. Ekonomi, D. Bisnis, U. Pamulang, And T. Selatan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan,” *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, Vol. 1, No. 3, 2023.

- [19] Rizki Febrian And Sri Ekowati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, Vol. 4, No. 1, 2023.
- [20] D. Mukti Lestari, "Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar," *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, Vol. 19, No. 3, Pp. 2085–2215, 2021.
- [21] A. D. Akhiriani And T. Risal, "The Influence Of The Work Environment And Leadership Style On Employee Performence At The Office Of Industry And Trade In The Province Of North Sumatera," Vol. 2, No. 1, 2023.
- [22] M. D. Suryadewi, D. K. Sintaasih, And I. G. A. K. Giantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 9, No. 9, P. 3383, Sep. 2020, Doi: 10.24843/Ejmunud.2020.V09.I09.P04.
- [23] Elok Rahma Sarita, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Pp. 190–204, 2022.
- [24] Fadzil Hanafi Asnora, "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan," *Jurnal Ecobisma*, Vol. 7, No. 2, 2020.
- [25] D. Nevytanda And H. Ubaidillah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. J&T Express Cabang Surabaya," *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–16, 2024, Doi: 10.47134/Innovative.V3.
- [26] S. Agung And M. Aziz Firdaus, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," 2020. [Online]. Available: <Http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/Manager/Index>
- [27] R. Dwi Hartini And Sylva Sagita, "Pengaruh Pengawasan Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Swasta Sumur Bandung Cililin," *Economics And Digital Business Review*, Vol. 5, No. 2, Pp. 876–893, 2024.
- [28] E. A. Vitayanti And V. Firdaus, "Mengoptimalkan Produktivitas Kerja: Dampak Insentif, Motivasi, Dan Kerja Tim," *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, Vol. 1, No. 2, May 2024, Doi: 10.47134/Jpem.V1i2.267.
- [29] S. Ningsih, "Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sdm Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id," *Jurnal Minfo Polgan*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1378–1386, Jul. 2023, Doi: 10.33395/Jmp.V12i1.12752.
- [30] R. Dwi Afdilla, "Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya)," 2021.
- [31] Fadhil Rifqi Pratama, Susi Hendriani, And Machasin, "Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 4, Pp. 474–486, 2022.
- [32] Noven Efendi, Edduar Hendri, And Muhammad Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hok Tong Plaju Palembang," *Jurnal Manivestasi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 76–93, 2020.
- [33] R. Harahap And H. Sijabat, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan," *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2022.
- [34] Komariyah, Ngurah Ayu Nyoman Muniati, And Ngasbun Edgar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal," *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, Vol. 9, No. 2, Pp. 161–171, 2020.
- [35] Ahmad Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)," *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 2, Pp. 63–72, 2020.
- [36] Jufrizien And Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Pp. 35–54, 2021.
- [37] R. Handayani And E. P. Astuti, "Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat," 2023.
- [38] D. Hikmah Perkasa, D. Nur Affini, And Fachturi, "Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta," *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1, Pp. 57–76, 2022.
- [39] Eso Hernawan And F. Elsy Mulandoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric," 2021.
- [40] E. Mindari, S. Tinggi, And I. E. Rahmaniyyah, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin," 2021.

- [41] D. Maharani, R. Nurmala, And Sopyan Saori, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ,” *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, Vol. 14, No. 2, Pp. 151–161, 2024.

**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.*