

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

Fandra Putra Wardana<sup>1</sup>, Dewi Andriani<sup>2\*</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>3</sup>  
 putrafandra03@gmail.com<sup>1</sup>, dewiandriani@umsida.ac.id<sup>2\*</sup>, ubaid@umsida.ac.id<sup>3</sup>  
 Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2\*,3</sup>

## Abstrak

Produktivitas kerja merupakan indikator kunci dalam menilai kinerja perusahaan, terutama di sektor industri teknik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Teknik Nyata. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Sampel terdiri dari 110 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 150 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS, mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara parsial hanya kerja sama tim yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kolaborasi tim sebagai faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.

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

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## 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 Data Kehadiran Karyawan Per Bulan Dalam Satu Tahun

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

Sumber: Hasil dari HRD PT. Bintang Teknik Nyata ditahun 2023

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 (Alfiana et al., 2024) Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menghasilkan suatu produk. Menurut (Mamanua et al., 2022) 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. (Irfan & Mahargiono, 2023). Produktivitas akan berbeda-beda pada setiap perusahaan, tergantung pada kondisi, potensi, kekurangan, dan harapan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan yang bersangkutan (fransisca vivi, 2022). Produktivitas sebagai derajat efisiensi dalam produksi barang atau jasa (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Produktivitas karyawan merupakan suatu syarat kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Sinaga, 2020). 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. (Indrawati & Sembiring, 2020), 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 (Sihombing, 2022). hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang lain bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (Hernawan & Mulandoro, 2021). Berdasarkan pada ketiga penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat adanya ketidakselarasan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Landasan teori diperkuat dengan teori gaya kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994), yang menekankan empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Kerangka konseptual disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3) dan variabel terikat (Y).

Meskipun topik gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim telah banyak diteliti sebelumnya, hasil dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sementara yang lain tidak. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi evidence gap tersebut, dengan fokus pada industri teknik lokal, yaitu PT. Bintang Teknik Nyata. Keaslian penelitian ini juga terletak pada pemodelan terpadu ketiga variabel utama dalam satu kerangka regresi

untuk menguji dampak simultan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Ariani et al., 2020), peneliti lain juga berpendapat bahwa variabel Disiplin Kerja secara relatif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Setiawan et al., 2022), hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Mindari, 2021). 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 (Putra et al., 2023), dan peneliti lain mengatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Pratama et al., 2022), tetapi pada penelitian (Muh. Bahtiar & Kartini Aprianti, 2023) 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.

## Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melibatkan empat variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerja Sama Tim (X3) sebagai variabel independen, serta Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Bintang Teknik Nyata.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bintang Teknik Nyata yang berjumlah 150 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 110 orang, menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

$$n = 150 / (1 + 150 * (0,05)^2)$$

$$n = 150 / 1,375 = 109,9$$

Dengan pembulatan ke atas, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling* guna memastikan keterwakilan seluruh populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk survei menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri dari: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Proses analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas, di mana uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen, khususnya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Hasil Karakteristik Responden

Tabel 2 Hasil 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.

#### Analisis data dan Penelitian Uji Validitas

Tabel 3 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

### Uji Reliabilitas

Tabel 4 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.

### Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N		110	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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>	Sig.		.079
		99% Confidence Interval	
	Lower Bound		.072
		Upper Bound	

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 5, 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.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		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 6, 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.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.062	2.135		-.497	.620
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.031	.067	-.051	-.462	.645
	Disiplin Kerja	.058	.065	.092	.887	.377
	Kerja Sama Tim	.067	.064	.111	1.052	.295

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Tabel 7, 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.

## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.117	3.457		4.372	<.001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.049	.109	-.047	-.445	.658
	Disiplin Kerja	.184	.106	.170	1.735	.086
	Kerja Sama Tim	.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 analisisnya sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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%.
- d. 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.

## Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.

## Uji F

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 10, 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.

Tabel 10 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>
Residual	360.874	106	3.404		
Total	407.100	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

## Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 11 Koefisien 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 Transformatif

Sumber: SPSS, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup> pada Tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,114, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, 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

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan transformatif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformatif oleh atasan tidak secara langsung meningkatkan maupun menurunkan produktivitas dalam konteks organisasi ini. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karyawan mungkin lebih terpengaruh oleh faktor-faktor yang lebih konkret dan langsung, seperti disiplin kerja atau efektivitas kerja sama tim. Gaya kepemimpinan transformatif yang menitikberatkan pada visi, inspirasi, dan motivasi jangka panjang bisa jadi belum sejalan dengan kebutuhan atau ekspektasi karyawan, yang lebih mengharapkan arahan praktis dan dukungan yang nyata. Selain itu, penerapan gaya ini mungkin belum konsisten atau kurang dipahami oleh bawahan, sehingga dampaknya terhadap produktivitas belum terlihat. Faktor lain seperti budaya organisasi, kualitas komunikasi, dan hubungan antara atasan dan bawahan turut memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini. Temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Eso Hernawan dan Elsy Mulandoro (2021), yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, meskipun tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, hal ini tidak otomatis diikuti oleh peningkatan produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh disiplin yang hanya bersifat formalitas, seperti datang tepat waktu atau menyelesaikan tugas sesuai jadwal, namun tidak disertai dengan motivasi kerja yang tinggi atau rasa tanggung jawab terhadap hasil akhir pekerjaan. Dalam kondisi ini, karyawan mungkin hadir secara fisik dan menjalankan tugas sesuai prosedur, tetapi kontribusinya terhadap pencapaian kinerja optimal tetap terbatas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperkuat elemen-elemen lain seperti motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan suasana kerja yang mendukung. Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Mindari et al. (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang relatif rendah terhadap produktivitas,

terutama jika tidak didukung oleh faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memadai.

### **Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja**

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antaranggota tim dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kerja sama yang solid memungkinkan pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta saling mendukung antarindividu dalam tim. Dengan adanya kolaborasi yang baik, hambatan dalam pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, ide-ide kreatif lebih mudah muncul, dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih efektif. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperkuat kerja sama tim melalui pelatihan, kegiatan team building, serta desain sistem kerja yang mendorong kolaborasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Maharani et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim yang kuat berbanding lurus dengan tingkat produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja**

Secara simultan, ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, ketiganya secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan arah dan motivasi jangka panjang, disiplin kerja menjaga keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan, sementara kerja sama tim menyediakan dukungan sosial dan operasional. Kombinasi dari ketiga elemen ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, terorganisasi, dan kolaboratif—kondisi yang ideal untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen PT Bintang Teknik Nyata. Temuan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh paling signifikan menekankan pentingnya strategi kolaboratif dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menginvestasikan sumber daya dalam pengembangan tim melalui pelatihan, kegiatan team building, serta sistem kerja berbasis kolaborasi. Meski kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu, upaya penguatan keduanya tetap penting sebagai elemen pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi manajerial yang menekankan pada integrasi ketiga faktor ini diyakini dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mencapai target produktivitas secara berkelanjutan.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 110 responden karyawan PT Bintang Teknik Nyata, ditemukan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, ketika dianalisis secara parsial, hanya variabel kerja sama tim yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak memberikan dampak yang signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja lebih banyak ditentukan oleh efektivitas kolaborasi dalam tim dibandingkan oleh peran kepemimpinan atau tingkat kedisiplinan individu secara terpisah.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti baik dari sisi teoretis maupun praktis. Secara akademis, temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa kerja sama tim merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas, terutama dalam lingkungan kerja di sektor industri. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi

manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, dengan menekankan pentingnya penguatan tim kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nilai orisinal dari penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel organisasi utama dalam satu model analisis, serta pemilihan konteks perusahaan lokal yang masih jarang dieksplorasi dalam kajian serupa.

Meskipun memberikan wawasan penting, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah ruang lingkup penelitian yang terbatas hanya pada satu perusahaan, serta pendekatan kuantitatif yang belum mengeksplorasi secara mendalam aspek-aspek kualitatif seperti persepsi dan dinamika interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas objek studi ke beberapa perusahaan dengan karakteristik serupa guna meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor non-kuantitatif yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, atau tingkat kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam terhadap determinan produktivitas dalam organisasi.

### Daftar Pustaka

- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76. <https://doi.org/10.15575/Tadbir.V9i1.29476>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/Jimt>
- Eso Hernawan, & Elsy Mulandoro, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric* (Vol. 1, Issue 1).
- Fransisca Vivi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt. Alfa Surya Mandiri. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hernawan, Eso, & Mulandoro, F. E. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric* (Vol. 1, Issue 1).
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.V12i2.2010>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.V2i1.5794>
- Maharani, D., Nurmala, R., & Sopyan Saori. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 151–161.
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). 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. In *1728 Jurnal Emba* (Vol. 10).

- Mindari, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29–38. <https://doi.org/10.5187>
- Mindari, E., Tinggi, S., & Rahmaniya, I. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin* (Vol. 4, Issue 2).
- Muh. Bahtiar, & Kartini Aprianti. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.54066/jrea-ltb.v1i4.629>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences*.
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machsian. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 474–486. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1292>
- Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Teamwork, Reward Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) Pt. Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 2(1), 41–48.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2). <https://doi.org/10.32672/konstruktivis.v4i2>
- Sihombing, Lin Nur Indrayani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Multi Guna Equipment. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(10).
- Sinaga, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan*.