

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Yunan Dewangga Putera¹, Eko Prasajo²

dewanggadwgg@gmail.com¹, ekoprasajo60@gmail.com²

Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Yogyakarta, (2) Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Pegawai pada BPKAD Kota Yogyakarta, dan (3) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada BPKAD Kota Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Kota Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 150 orang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan mencakup regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F, yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai, meskipun memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, tetapi dengan arah koefisien negatif. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (4) Secara simultan, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai, Bpkad.

PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi dapat dikatakan berhasil dinilai dari bagaimana instansi tersebut memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kegiatan dari suatu organisasi atau instansi tidak mungkin terlepas dari faktor manusia ataupun pegawai, yang mana manusia sebagai alat penggerak jalannya suatu instansi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi suatu instansi dengan titik fokus yaitu orang atau pegawai yang membantu dalam mencapai tujuan yang akan di capai. Setiap organisasi atau perusahaan menuntut pegawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesiennya dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing lain.

Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah bentuk penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal (Kamuli, 2019). Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi antara lain kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Tetapi pengendali utama berada pada unsure manusia. Kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan utamanya bagi para pelayanan public. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut (Sukmawati, 2022) Produktivitas adalah menyangkut

peningkatan pendidikan, pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi penuh. Ada beberapa faktor-faktor yang menimbulkan suatu kelebihan dan kelemahan serta komponen-komponen yang ada, dan dimana faktor tersebut menjadi dimensi yang mempengaruhi Kepemimpinan (Kristiawan, 2020). Salah satunya tingkat pendidikan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta cukup memadai dalam pengertian tingkat pendidikan dari total pegawai 130 orang. Master/S2 sebanyak 15 orang, Sarjana/S1 sebanyak 46 orang, Diploma/D3 sebanyak 35 orang, SLTA/ sederajat sebanyak 32 orang dan SLTP sebanyak 2 orang. Data ini diperoleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPKAD Kota Yogyakarta Tahun 2023. Tingkat pendidikan yang memadai seyogyanya harus dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi maupun instansi pemerintahan, tetapi tidak hanya itu masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pada dasarnya produktivitas pegawai merupakan masalah penting untuk tercapainya komitmen organisasi karena terkait dengan kestabilan organisasi. Jika dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka produktivitas kerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia nya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Oleh sebab itu setiap organisasi berupaya meningkatkan produktivitas pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi .

Penelitian Terdahulu (Shofiyna Kusuma A, 2022) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan penelitian dilakukan oleh (Sipayung & Zamora, 2017) Bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Turangan, 2024) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan.

Melihat hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKAD Kota Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai secara objektif dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	X1.1	0,905	0.1603	Valid
		X1.2	0,935	0.1603	Valid
		X1.3	0,638	0.1603	Valid
		X1.4	0,915	0.1603	Valid
		X1.5	0,895	0.1603	Valid
		X1.6	0,916	0.1603	Valid
		X1.7	0,413	0.1603	Valid
		X1.8	0,936	0.1603	Valid
		X1.9	0,627	0.1603	Valid
		X1.10	0,638	0.1603	Valid

No	Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
2	Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0,744	0.1603	Valid
		X2.2	0,750	0.1603	Valid
		X2.3	0,848	0.1603	Valid
		X2.4	0,415	0.1603	Valid
		X2.5	0,826	0.1603	Valid
		X2.6	0,750	0.1603	Valid
		X2.7	0,419	0.1603	Valid
		X2.8	0,848	0.1603	Valid
		X2.9	0,515	0.1603	Valid
		X2.10	0,840	0.1603	Valid
3	Motivasi kerja	X3.1	0,576	0.1603	Valid
		X3.2	0,642	0.1603	Valid
		X3.3	0,876	0.1603	Valid
		X3.4	0,874	0.1603	Valid
		X3.5	0,453	0.1603	Valid
		X3.6	0,642	0.1603	Valid
		X3.7	0,574	0.1603	Valid
		X3.8	0,497	0.1603	Valid
		X3.9	0,874	0.1603	Valid
		X3.10	0,867	0.1603	Valid
4	Produktivitas Pegawai	Y.1	0,700	0.1603	Valid
		Y.2	0,887	0.1603	Valid
		Y.3	0,461	0.1603	Valid
		Y.4	0,400	0.1603	Valid
		Y.5	0,699	0.1603	Valid
		Y.6	0,913	0.1603	Valid
		Y.7	0,509	0.1603	Valid
		Y.8	0,903	0.1603	Valid
		Y.9	0,913	0.1603	Valid
		Y.10	0,890	0.1603	Valid

(sumber : Data pimer yang diolah peneliti 2025)

Dari tabel 1 terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien korelasi yang melebihi

r tabel = 0,1603 Sehingga semua indikator dari variabel dependent maupun independent yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten sebuah alat pengukur untuk dapat digunakan Kembali oleh peneliti yang sama. Dalam penelitian ini reliabilitas diuji menggunakan rumus alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha melebihi dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,925	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional	0,879	0,60	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,882	0,60	Reliabel
4	Produktivitas Pegawai	0,893	0,60	Reliabel

(sumber : Data pimer yang diolah peneliti 2025)

Pada tabel 2 dibawah ini Hasil dari pengujian reliabilitas diatas, menunjukan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian mengenai Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Produktivitas Pegawai reliabel, karena nilai Cronbach alpha dari setiap variabel lebih besar (>) dari 0,60.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normal residual dilakukan dengan teknik statistik Kolmogorov-Smirnov test yang tersaji pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 One-Sample Kolmogrov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53110260
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,041
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas, didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dipastikan bahwa residual tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolineritas dengan melihat nilai inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance pada model regresi. Hasil uji multikolineritas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
(Constant)	4,282	1,142		3,751	,000		
Komitmen organisasi	1,125	,060	1,183	18,752	,000	,158	6,341
Kepemimpinan Transformasional	-,641	,126	-,520	-5,088	,000	,042	23,684
Motivasi Kerja	,409	,094	,393	4,333	,000	,076	13,106

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

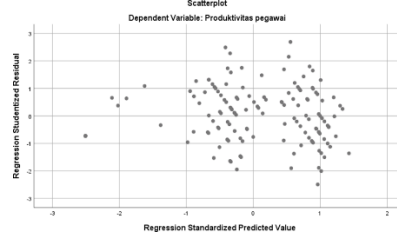
(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

Pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Variabel Komitmen Organisasi (X1) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,158 dan nilai VIF sebesar 6,341
- Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,042 dan nilai VIF sebesar 23,684.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,76 dan nilai VIF sebesar 13,106

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 Nilai-nilai tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

d. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual satu dengan yang lain tetap, maka disebut dengan heterokedastisitas.

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik- titik yang dihasilkan berada diatas dan dibawah angka 0 (Nol) dan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada moel regresi. sehingga hal demikian dapat disimpulakn bahwa variabel-variabel tersebut tidak mengalami terjadinya heteroskedastisitas.

2. Hasil Pengujian Analisis Data

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dari masing-masing pengaruh varibel bebas terhadap variabel terikat, atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat, maka dengan ini dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau di tolak. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5 Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,282	1,142		3,751	,000
	Komitmen organisasi	1,125	,060	1,183	18,752	,000
	Kepemimpinan Transformasional	-,641	,126	-,620	-5,086	,000
	Motivasi Kerja	,409	,094	,393	4,333	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi e = error

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepemimpinan Transformasional X3 = Motivasi Kerja

- Konstanta yang di peroleh sebesar 4.282, yang berarti jika variabel independent bernilai (konstan) maka variabel dependen bernilai 4.282.
- Nilai koefisien b1 = 1,125 artinya menunjukkan bahwa variabel komitmen Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y). Sehingga variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Produktivitas Pegawai sebesar 1,125 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien b2 = -0,641 yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y). Sehingga Variabel kepemimpinan Transformasional tidak Mempengaruhi Produktivitas Pegawai sebesar -0,641 dengan variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien b3 = 0,409 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai(Y).Sehingga variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Pegawai sebesar 0,409 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinan (**R²**)

Uji koefisiensi determinan (**R²**) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi (X1), kepemimpinan Transformasional (X2) Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan Produktivitas Pegawai (Y).

koefisiensi determinasi ini ditunjukkan oleh besarnya Adjusted R Square (**R²**). Bentuk regresinya sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinan (**R²**)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,906	1,54675

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan Transformasional

(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,906, yang menunjukan bahwa kontribusi variabel independen secara simultan (Bersama-sama) sebesar 90,6%. Sedangkan sisanya 9,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan rumus df =

$n - k$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 150 - 4 = 146$ diperoleh nilai t tabel 1,655. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel Coefficient :

Tabel 7 uji parsial (uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,282	1,142		3,751	,000
	Komitmen organisasi	1,125	,060	1,183	18,752	,000
	Kepemimpinan Transformasional	-,641	,126	-,620	-5,086	,000
	Motivasi Kerja	,409	,094	,393	4,333	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

- Uji hipotesis komitmen organisasi (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y). Menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,751 > t tabel 1.97635 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- Uji hipotesis kepemimpinan transformasional (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -5,086 > t tabel 1.97635 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegaawai.
- Uji hipotesis motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas pegawai (Y). Menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,333 > t tabel 1.97635 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya untuk menguji kelayakan suatu model regresi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3461,476	3	1153,825	482,279	,000 ^b
	Residual	349,297	146	2,392		
	Total	3810,773	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan Transformasional

(sumber : Data diolah menggunakan spss 25,2025)

Pada tabel 4.16 menunjukkan hasil Uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 482,279, dengan derajat bebas pembilang ($df_1 = 3$) dan derajat bebas penyebut ($df_2 = 146$). Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 146$, yaitu sekitar 2,67, maka terlihat bahwa F hitung 482,279 > F tabel 2,67 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

KESIMPULAN

- Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap instansi, kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keinginan kuat untuk memberikan kontribusi terbaik. Komitmen organisasi menciptakan stabilitas perilaku kerja dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai merupakan faktor kunci dalam mendorong efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

- Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai.
- Meskipun secara teoritis gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi, pada konteks penelitian ini pengaruhnya belum terasa secara langsung terhadap produktivitas. Kemungkinan penyebabnya adalah pola kepemimpinan yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten, kurangnya komunikasi dua arah, atau keterbatasan dalam memberikan teladan nyata di lapangan. Hal ini menjadi indikasi perlunya perbaikan dalam praktik kepemimpinan agar dampaknya dapat lebih dirasakan pegawai.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil yang optimal. Motivasi ini muncul baik dari dorongan internal (intrinsik) seperti kepuasan pribadi dan semangat, maupun dorongan eksternal (ekstrinsik) seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas.
- Secara simultan, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari faktor komitmen, kepemimpinan, dan motivasi. Ketiganya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya kerja positif, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.
- Kepemimpinan transformasional berpotensi menjadi faktor pendukung produktivitas bila dikelola dengan baik.
- Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan secara parsial, peran pemimpin tetap penting sebagai pembentuk budaya organisasi, pemberi arah, dan teladan. Jika gaya kepemimpinan ini diperkuat dengan komunikasi yang baik, empati, serta pemberdayaan pegawai, maka pengaruhnya terhadap produktivitas dapat meningkat di masa mendatang.
- Implikasi praktis bagi organisasi:
 - Organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai melalui penanaman nilai-nilai organisasi, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan rasa memiliki.
 - Perlu adanya peningkatan kualitas kepemimpinan dengan gaya transformasional yang lebih nyata dalam tindakan dan dukungan.
 - Motivasi kerja pegawai harus terus ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.
 - Strategi manajemen SDM yang holistik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi secara menyeluruh.
- Implikasi teoritis:
 Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa komitmen dan motivasi merupakan determinan utama produktivitas kerja. Namun, pengaruh kepemimpinan transformasional bersifat kontekstual, tergantung pada cara penerapannya dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, k., jannah, m., aiman, u., hasda, s., fadilla, z., taqwin, n., masita, ardiawan, k. N., & sari, m. E. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. In yayasan penerbit muhammad zaini. Yayasan penerbit muhammad zaini anggota ikapi (026/dia/2012).
- Ariani, d., saputri, i. P., & suhendar, i. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal ilmunajemen terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>

- Asman, z., & rony, z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja : studi analisis tinjauan literatur sistematik. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 1(1), 68–87.
- Asnora, f. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. Akademi mandiri medan. *Ecobisma (jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Astari, i. Y. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dosen di universitas pawyatan dhaha kediri. 4(november), 274–282.
- Elidasari, d., & prasetyo, h. (2023). Pengaruh produk dan nilai dengan perspektif islam dan dampaknya terhadap keputusan pembelian (studi kasus pada supermarket mirota kampus). *Journal competency of business*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.47200/jcob.v7i02.2192>
- Fika, n., fauzi, a., & zohriah, a. (2023). Analisis karakteristik kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah. *Journal on education*, 05(04), 16730– 16736.
- Gabriella, lengkong, v. P. K., & dotulong, l. O. H. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan ajb bumiputera 1912 kantor cabang manado tikala. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Hayati, m. A., & prasojo, e. (2024). Pengaruh kualitas produk, citra merek dan harga terhadap minat beli pakaian bekas impor thrift di yogyakarta. 8(1), 97–115.
- Hayati, r., arafat, y., & sari, a. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jmksp (jurnal manajemen kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Kamuli, s. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota gorontalo. *Professional: jurnal komunikasi dan administrasi publik*, 9(2), 1–8. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4057>
- Karsim, k. (2023). Pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada pt. Danayasa arthatama jakarta. *Equator journal of management and entrepreneurship (ejme)*, 11(02), 102. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>
- Khairunisa, a. N., & eko giyartiningrum, u. S. (2024). Pengaruh customer satisfaction dan service quality terhadap minat repurchase pada klinik kecantikan di yogyakarta. 8(2), 1–15.
- Kristiawan, d. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal aplikasi pelayaran dan kepelabuhanan*, 10(2), 140. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.79>
- Kusmiati, i., sahila, a. N., damayanti, s., saraswati, a., & studi, p. (2022). The importance of employee motivation in. 1, 869–879.
- Kuswibowo, c. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ilmu multidisiplin*, 2(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Mbate'e, m. M. (2020). Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di pustu desa botolakha kecamatan tuhemberua kabupaten nias utara. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Muhammad ali sukrajap. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional pemberdayaan psikologis, fakultas ekonomi universitas proklamasi 45 yogyakarta. *Jurnal psikologi*, 12(9), 22–45.
- Muhammad, f., edward, & wilian, r. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. Enseval putera megatrading, tbk cabang jambi. *Jurnal dinamika manajemen*, 11(1), 1–13.
- Muhammad whisnu agitia, & nadia dwi irmadiani. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja driver grab bike (studi pada komunitas grab bike rumpun online semarang). *Cidea journal*,

- 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v1i1.85>
- Ningrum, h. F. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, january.
- Rizal, m., alam, h. V, & asi, l. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota gorontalo. Jambura: jurnal ilmiah manajemen ..., 5(3), 1126–1140.
- Rizki, a. W. F., & juhaeti. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance pt. Sidomulyo selaras tbk jakarta. Jurnal inovatif mahasiswa manajemen, 3(1), 76–88.
- Sahir, s. H. (2021). Metodologi penelitian. Kbm indonesia.
- Shofiyana kusuma a. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan keterikatan karyawan terhadap produktivitas kerja di cv analisa wijaya group yogyakarta. Jurnal ekobis dewantara, 5(3), 246–254.
- Sipayung, l. M. B., & zamora, r. (2017). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di bidang pengelolaan persampahan pada dinas lingkungan hidup kota batam. Jurnal bening prodi manajemen universitas riau kepulauan batam, 4(2), 1–21.
- Sudrajat, d., & organisasi, b. (2025). Organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (studi pada laz harfa). 14, 739–750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1400>
- Sugiyono. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d.
- Sukmawati, l. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Perkebunan nusantara x ajong gayasan kabupaten jember. Bima : journal of business and innovation management, 4(2), 331–342. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396>
- Syahputri, a. Z., fallenia, f. Della, & syafitri, r. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. Tarbiyah: jurnal ilmu pendidikan dan pengajaran, 2(1), 160–166.
- Wicaksono, d. H., & turangan, j. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 06(04), 920–927.