



## The Influence of Transformational Leadership, Work Culture and Work Commitment on the Work Productivity of PT Sari Tuna Makmur Bitung Employees

Muhammad Rifky<sup>1\*</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Raymond Ch Kawet<sup>3</sup>  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi  
Manado

**Corresponding Author:** Muhammad Rifky [muhammadrifky551@gmail.com](mailto:muhammadrifky551@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Transformational Leadership, Work Culture, Work Commitment, Work Productivity

*Received :* 19, November

*Revised :* 21, December

*Accepted:* 23, January

©2024 Rifky, N. Taroreh, Ch Kawet:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research tries to determine the relationship between work culture, work dedication, and transformational leadership of PT Sari Tuna Makmur Bitung on productivity. The population of this study was 150 employees of PT Sari Tuna Makmur, using one hundred respondents as the sample size. Questionnaires were used in this research to collect data. Questionnaire respondents were asked to write down their responses to a number of questions. Research variables in the focus of this research are work culture, dedication, productivity and transformational leadership. The first part of the questionnaire asks questions about the respondent's personal information. The second part asks questions about the research variables.

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sari Tuna Makmur Bitung

Muhammad Rifky<sup>1\*</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Raymond Ch Kawet<sup>3</sup>  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi  
Manado

**Corresponding Author:** Muhammad Rifky [muhammadrifky551@gmail.com](mailto:muhammadrifky551@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Produktivitas Kerja

*Received :* 19, November

*Revised :* 21, Desember

*Accepted:* 23, Januari

©2024 Rifky, N. Taroreh, Ch Kawet:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja, dedikasi kerja, dan kepemimpinan transformasional PT Sari Tuna Makmur Bitung terhadap produktivitas. Populasi penelitian ini berjumlah 150 karyawan PT Sari Tuna Makmur, menggunakan seratus responden sebagai ukuran sampel. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Responden kuesioner diminta untuk menuliskan tanggapan mereka terhadap sejumlah pertanyaan. Variabel penelitian pada Fokus penelitian ini adalah pada budaya kerja, dedikasi, produktivitas, dan kepemimpinan transformasional. Bagian pertama dari kuesioner menanyakan pertanyaan tentang informasi pribadi responden. Bagian kedua menanyakan pertanyaan tentang variabel penelitian.

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja menunjukkan Cara menggunakan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan barang atau jasa dengan membandingkan output dan input (Leihitu et al., 2022). Produktivitas kerja diartikan sebagai prasyarat untuk menentukan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang, baik diukur pada seseorang, suatu kelompok, atau suatu organisasi. Sejumlah faktor mempengaruhi seberapa produktif seorang karyawan di tempat kerja: faktor internal yang berkaitan dengan individu, seperti pelatihan, kemampuan, pengendalian diri, sikap, dorongan, pola makan, dan kesehatan; faktor eksternal yang berkaitan dengan tempat kerja, kebijakan perusahaan, kebijakan umum pemerintah, gaji, fasilitas, produksi, iklim, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data Menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dibandingkan Lima tahun sebelumnya. Temuan Rasio ini menggambarkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk tugas tersebut perekonomian. Dengan membagi PDB dengan jumlah orang yang bekerja, Kementerian Tenaga Kerja menentukan produktivitas tenaga kerja suatu negara. Hasilnya, produktivitas Indonesia pada tahun 2018 sebesar Rp 82, 56 juta per pekerja setiap tahunnya. Angka produktivitas meningkat pada tahun berikutnya, namun menurun pada tahun 2020 seiring dengan adanya pandemi Covid-19. Produktivitas Akan mulai meningkat lagi pada tahun 2021 dan mencapai rekor tertinggi sebesar Rp 86, 55 juta per pekerja per tahun pada tahun 2022. Secara kumulatif, produktivitas tenaga kerja Indonesia tumbuh sebesar 4, 8% antara tahun 2018 dan 2022.

Dalam penelitian ini produktivitas kerja Tiga hal yang berdampak pada karyawan: komitmen terhadap pekerjaan, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Perencanaan dan pengawasan merupakan langkah awal dalam proses kepemimpinan. Kepemimpinan organisasi merupakan komponen penting dan sarana terbaik dalam menerapkan perubahan manajemen. Dengan demikian, posisi pemimpin Akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan organisasi selain sebagai simbol bisnis. Tujuan dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menginspirasi pekerja agar berusaha mencapai tujuan organisasi. Diyakini bahwa dengan menerapkan model kepemimpinan transformasional, anggota staf Akan menjadi lebih bersemangat, termotivasi, dan mampu menghasilkan lebih banyak pekerjaan.

Dua Hari kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Budaya kerja merupakan suatu filosofi yang dilandasi oleh pemikiran bahwa terdapat banyak nilai dalam kehidupan, antara lain sifat, kebiasaan, dan motivasi yang dikembangkan menjadi sikap yang berkembang menjadi keyakinan, cita-cita, pandangan, dan perilaku yang muncul di tempat kerja. Budaya tempat kerja suatu perusahaan adalah Cara yang berbeda di mana setiap anggota angkatan kerja berkontribusi terhadap organisasi. Membangun budaya juga berupaya melatih perilaku tertentu guna menumbuhkan terbentuknya hal-hal baru, serta melestarikan dan memajukan aspek-aspek positif yang selalu meningkat. Pada titik ini, pekerjaan sehari-hari

adalah pilihan antara produktivitas kerja yang unggul dan kompetitif. Budaya tempat kerja dapat berubah secara konstan dan sebagai hasilnya harus dilakukan sejumlah penyesuaian. Budaya kerja yang ada saat ini perlu diubah dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Kepuasan dan produktivitas karyawan Akan lebih kuat dipengaruhi oleh budaya yang kuat, yang pada gilirannya Akan berdampak lebih besar (Berliana Berliana, Indri Latriyani, & Muhammad Firman, 2021).

Faktor kedua yang mampu mempengaruhi produktivitas pekerja pekerja, khususnya dedikasi pekerja. Komitmen kerja merupakan perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap organisasi dengan memperhatikan ketaatan karyawan terhadap kebijakan organisasi dan praktik yang berlangsung di area kelompok dalam organisasi (Anandita, 2020). Setiap Pekerja yang berdedikasi tinggi pada pekerjaannya di perusahaan Akan melakukannya berdedikasi dan Akan bekerja tanpa kenal lelah untuk mencapai tujuan bisnis. Perusahaan mendapat dukungan penuh dari karyawannya, yang memungkinkannya untuk fokus sepenuhnya pada tujuan yang berada di daftar prioritas teratas. Hal ini menjadikan situasi ideal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan perusahaan merupakan hasil kerja kolektif seluruh karyawan perusahaan, maka komitmen kerja Hal ini Akan terwujud jika seluruh pegawai menjalankan tanggung jawab dan haknya sesuai dengan peran dan tanggung jawab organisasi masing-masing. Untuk berhasil dedikasi dan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu berkomitmen penuh terhadap karyawannya dan menanamkan rasa percaya terhadap organisasi. Setiap individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan perlu berkomitmen terhadap pekerjaannya, karena tanpa komitmen tersebut tujuan organisasi tidak Akan tercapai.

PT Sari Tuna Makmur Bitung merupakan sebuah perusahaan yang mendistribusikan dan mengolah produk tuna di Indonesia. Sebagai sebuah badan usaha, PT Sari Tuna Makmur Bitung mengupayakan keuntungan finansial yang maksimal. Produktivitas pekerja merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan ini. Pekerja di PT Sari Tuna Makmur Bitung masih mengalami tingkat produktivitas kerja yang rendah, berdasarkan temuan pra-survei yang dilakukan peneliti. Banyak hambatan, seperti budaya kerja dan Gaya kepemimpinan, yang menjadi penyebab hal ini dan komitmen angkatan kerja karyawan. Di lingkungan PT Sari Tuna Makmur Bitung walaupun pihak manajemen sudah menerapkan Gaya kepemimpinan dengan baik, namun hubungan antara pihak secara vertikal masih sangat kurang, seperti adanya komunikasi dan lain sebagainya. Selain itu mengenai faktor penghambat budaya kerja, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah, Sehingga, hal ini mempengaruhi seberapa produktif karyawan bekerja. Dan mengenai komitmen kerja karyawan, walaupun sudah diterapkan beberapa aturan, namun masih terdapat karyawan yang melanggar aturan SOP itulah yang telah diputuskan oleh bisnis.

Selain itu, Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena PT Sari Tuna Makmur Bitung telah belum melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh faktor ketiga ini terhadap produktivitas pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami signifikansinya rutinitas hari kerja, komitmen kerja, dan kepemimpinan transformasional produktivitas pekerja perusahaan tersebut. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu dunia usaha mencapai tujuan bisnis ideal mereka dan meningkatkan produktivitas pekerja. Selain itu, penelitian ini harus memajukan pemahaman ilmiah dan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Tujuan Penelitian**

1. untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, komitmen, dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan PT Sari Tuna Makmur Bitung.
2. untuk mengetahui dampak kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pekerja PT Sari Tuna Makmur Bitung dalam bekerja.
3. untuk mengetahui dampak budaya kerja PT Sari Tuna Makmur Bitung terhadap produktivitas karyawan.
4. untuk mengetahui hubungan komitmen kerja karyawan PT Sari Tuna Makmur Bitung dengan produktivitas.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan tanggung jawab untuk menjamin keberhasilannya dalam mencapai tujuan bisnis, ketenagakerjaan, dan kemasyarakatan secara keseluruhan.

#### **Kepemimpinan Transformasional**

Yani dkk (2021) Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional berfokus pada permasalahan yang dihadapi setiap pengikutnya dan kebutuhan individu mereka untuk berkembang sekaligus menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan mereka.

#### **Budaya Kerja**

Budaya kerja suatu organisasi menciptakan suatu kerangka kesatuan pemahaman yang saling menguntungkan membedakannya dari pesaing, klaim Robbins (2015:721).

#### **Komitmen Kerja**

Komitmen kerja menurut Sudarmanto (2015:102) adalah kapasitas dan kemauan individu untuk bertindak demi kepentingan terbaik organisasi dan menyesuaikan perilakunya dengan prioritas, kebutuhan, dan tujuannya.

### **Produktivitas Kerja**

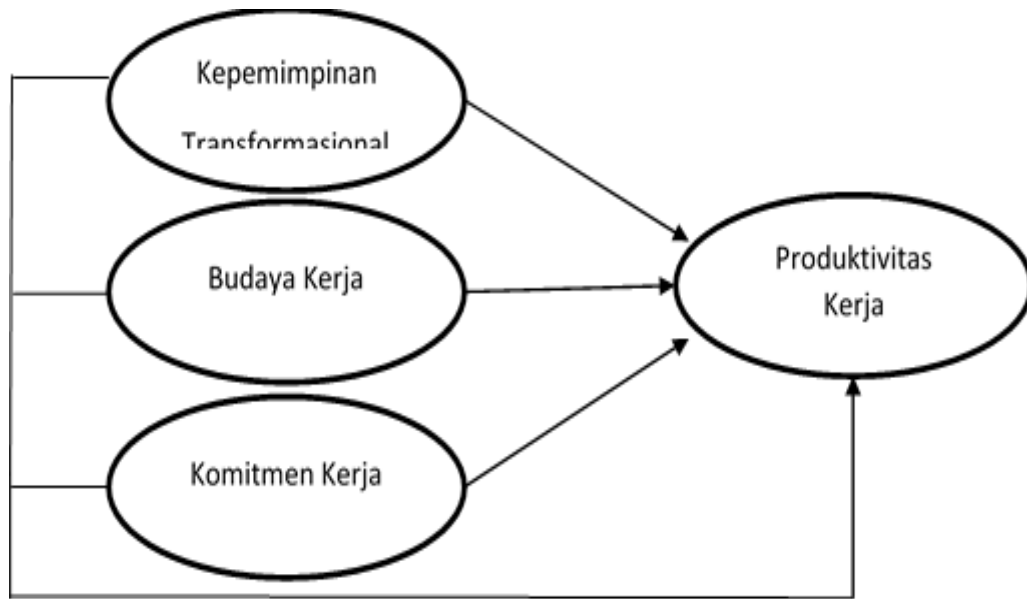
Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas kerja bukan sekedar mencapai hasil kerja sebanyak-banyaknya; kualitas kerja juga menjadi faktor yang harus diperhatikan. Lebih jauh lagi, produktivitas kerja bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja; Pegawai yang diharapkan berpartisipasi dalam program organisasi harus secara aktif mengupayakannya. Sehingga Anda mampu menentukan APA yang dibutuhkan organisasi berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan dan siap menyelesaikan setiap tugas yang dilimpahkan kepada karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Tujuan penelitian Masuku (2019) adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas PT. pekerja di Manado Askrindo. Dengan populasi sebanyak 40 karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel jenuh. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa budaya tempat kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan mempunyai dampak yang cukup besar dan secara simultan berdampak terhadap produktivitas pekerja. Tujuan penelitian Lestari (2021) bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengatur materi dalam suasana profesional. Lima puluh kuesioner telah diisi dan metodologi pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memperoleh sampel. Hasil ini menunjukkan bagaimana budaya perusahaan dan transformasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta). Kuesioner untuk Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai teknik analisis datanya. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Meskipun secara statistik tidak signifikan, namun budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak banyak berpengaruh, dan kepemimpinan transformasional secara statistik mempunyai dampak negatif yang besar terhadap kinerja pekerja.

Tujuan penelitian Fatimah (2022) adalah untuk mempelajari bagaimana produktivitas dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi budaya organisasi sumber daya manusia, sekaligus mengatur konten di tempat kerja. Sampel diperoleh melalui metodologi sampling jenuh dan kuesioner yang diisi berjumlah lima puluh. Temuan tersebut menunjukkan bagaimana kepemimpinan dan budaya perusahaan transformasional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pekerja. Budaya organisasi, Produktivitas SDM sebagian besar tidak terpengaruh oleh kepuasan kerja atau kepemimpinan transformasional. Hasil ini juga menunjukkan hal itu kepuasan kerja bukanlah mediator antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

## Model Penelitian



Gambar.1 Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian:

- H1: Produktivitas kerja karyawan PT secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan komitmen. Bitung Sari Tuna Makmur.
- H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
- H3: Produktivitas karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh hari kerja. Sari Tuna Bitung.
- H4: Produktivitas kerja karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja. Makmur Bitung Sari Tuna.

## METODOLOGI

### Pendekatan Penelitian

H4: Produktivitas kerja karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja. Makmur Tuna Bitung Sari. Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu, menganalisis data dalam bentuk Untuk menguji hipotesis yang ada dan menerapkan metode penelitian, digunakan metode kuantitatif atau statistik positif dan filosofis sebelumnya diatur.

### **Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Menurut Kothari (2018), Keseluruhan objeknya adalah dari bentuk populasi, yang menjadi topiknya diteliti, atau fenomena yang mempunyai ciri-ciri yang relevan dan berulang. Populasi yang diselidiki dapat berupa manusia, hewan, benda, organisasi, atau fenomena sosial. Sampel penelitian terdiri dari 150 pekerja tetap PT Sari Tuna Makmur Bitung. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Sampel penelitian total 100 individu diperoleh dari hasil komputasi rumus Slovin. Sugiyono (2017:81) menjelaskan tentang metode alat penyiram. Pemilihan sampel untuk digunakan dalam penelitian yang menerapkan berbagai strategi alat penyiram. Penelitian ini menggunakan teknik seleksi, yang disebut dengan purposive sampling, yaitu dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer dan sekunder merupakan dua bentuk data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer diartikan Sugiyono (2016:137) sebagai sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung. Dalam Sugiarto (2017:87), Wardiyant mengartikan data sekunder sebagai informasi yang dikumpulkan dari sumber selain sumber aslinya. Hasil wawancara dengan karyawan saat ini dan Jawaban kuesioner responden dijadikan sebagai sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini; data tambahan berasal dari sumber lain, termasuk website dan jurnal.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner: Peneliti akan membagikan lembar kuesioner kepada sampel.
2. Wawancara, wawancara ini dilakukan dengan beberapa pegawai yang ada dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Sugiono (2012:455) Perbedaan kecepatan Uji validitas membandingkan data yang mampu peneliti laporkan dan informasi yang benar-benar terjadi pada objek penelitian. Akibatnya "tidak ada perbedaan" antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi di objek penelitian, begitulah cara menentukan keabsahan data. Uji validitas menentukan validitas suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menentukan apakah  $r$  yang dihitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan positif; jika tidak, itu tidak valid. Sebaliknya valid jika  $r$  yang dihitung negatif dan  $< r_{tabel}$ .

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap temuan suatu pengukuran menggunakan tingkat ketergantungan yang tinggi, atau pengukuran yang menghasilkan hasil pengukuran yang dapat diandalkan. Ketika suatu variabel dapat dipercaya, maka cenderung menghasilkan hasil analisis yang tetap konsisten terlepas dari perubahan responden atau

penambahan atau pengurangan data. Jika nilai Cornish alpha suatu instrumen melebihi 0,6, maka instrumen tersebut dianggap andal.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mencari bukti adanya hubungan antara variabel independen dengan model regresi menurut Ghozali (2016:103). Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Korelasi antar variabel independen tidak selalu menandakan model regresi yang dirancang dengan baik, klaim Ghozali (2009). Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, menurut Ghozali (2009).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varian antara silo observasi pertama dan kedua dalam model regresi. Ghizali (2009) menyatakan homoskedastisitas, heteroskedastisitas, atau keduanya merupakan ciri model regresi yang baik. Menemukan pola yang terlihat dalam grafik scatterplot dapat membantu mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas. Beberapa pola yang berangsur-angsur melebar dan menyempit, seperti titik-titik bergelombang, merupakan indikasi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka sumbu Y dan tidak terdapat pola yang terlihat (Ghozali, 2009).

#### **Uji Normalitas**

Ghozali (2016:154) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Karena Karena banyaknya variabel Peneliti menggunakan analisis regresi berganda dalam penelitian ini yang banyak. Ini menunjukkan betapa tidak menentunya tetap (Y) dan variabel bebas (X1, X2, X3) berhubungan satu Sama lain. Model persamaan penelitian adalah:

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

Keterangan:

- Y = produktivitas kerja karyawan
- b = koefisien regresi
- a = konstanta
- X1 = kepemimpinan transformasional
- X2 = budaya kerja
- X3 = komitmen kerja

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Sugiyono (2007:286) menyatakan bahwa tujuan dari Tujuan dari koefisien korelasi adalah untuk menjalin hubungan antar variabel yang berputar bebas. terjadi ketika koefisien hubungan (r) kurang dari nol antara variabel bebas dengan variabel ikatan semakin erat. Namun terdapat ketergantungan antara kedua variabel jika koefisien determinasi (r) mendekati 100% (independen dan dependen) semakin kuat. Supratno (2010:37) Tujuan dari koefisien Menentukan Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengaruh variabel X terhadap variabel independen tersebut semakin signifikan maka persentasenya semakin tinggi engagement; persentase sisanya mewakili variabel independen tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen menurut Sugiyono (2014:257).

- Variabel independen tidak mempunyai pengaruh nyata jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada variabel terikat.
- Terdapat korelasi substansial antara faktor independen dan dependen jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Menemukan signifikansi hubungan antara variabel Y, variabel terikat, dan variabel bebas Sugiyono (2014:250) menyarankan untuk menggunakan uji t.

- Variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- Tidak ada hubungan yang benar antara variabel independen dan dependen jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel/ Indikator	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
<b>Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)</b>			
X <sub>1.1</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.2</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.3</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.4</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.5</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.6</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.7</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.8</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.9</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>1.10</sub>	.000	<0,05	Valid

Variabel/ Indikator	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
<b>Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
X <sub>2.1</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.2</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.3</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.4</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.5</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.6</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.7</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.8</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.9</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>2.10</sub>	.000	<0,05	Valid
<b>Komitmen Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
X <sub>3.1</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.2</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.3</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.4</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.5</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.6</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.7</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.8</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.9</sub>	.000	<0,05	Valid
X <sub>3.10</sub>	.000	<0,05	Valid
<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>			
Y <sub>.1</sub>	.000	<0,05	Valid
Y <sub>.2</sub>	.000	<0,05	Valid
Y <sub>.3</sub>	.000	<0,05	Valid
Y <sub>.4</sub>	.000	<0,05	Valid
Y <sub>.5</sub>	.000	<0,05	Valid
Y <sub>.6</sub>	.000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 1 menunjukkan hal itu seluruh item pertanyaan yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Pegawai, Budaya Kerja, Komitmen Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional mempunyai Karena nilai signifikansinya dibawah 0, 05 maka terbukti demikian validitasnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.750	>0,60	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	.814	>0,60	Reliabel
3	Komitmen Kerja (X3)	.744	>0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	.853	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 2 menampilkan nilai produktivitas kerja pegawai (0,853), komitmen kerja (0,744), budaya kerja (0,814), dan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,750. Oleh karena itu, kuesioner ini berkaitan dengan budaya dan kepemimpinan transformasional. Kerja, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja Pegawai diyakini dapat dipercaya atau dipercaya.

## Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.9883	
	Std. Deviation	1.35214	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.254 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.243
		Upper Bound	.265

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Seperti terlihat pada Tabel 3 di atas, data penelitian dianggap normal jika nilai signifikansinya 0,254 atau lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, sebaran datanya normal. Tes Kolmogorov-Smirnov menggunakan metode asumsi Monte Carlo, yaitu menghitung bentuk pasti probabilitas dengan menggunakan sampel acak sederhana dalam jumlah besar untuk Hitung simpangan baku dan nilai rata-rata menggunakan ukuran sampel acak yang sesuai.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

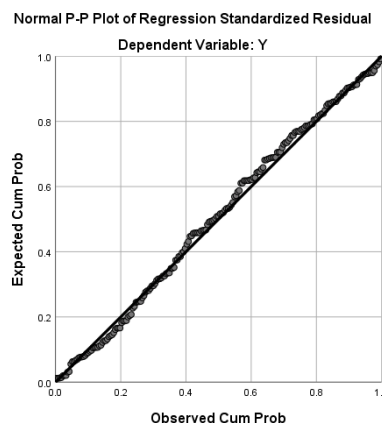
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.031	3.234		2.483	.015		
	X1	.177	.060	.275	2.952	.004	.932	1.073
	X2	.119	.055	.205	2.178	.032	.915	1.092
	X3	.126	.059	.199	2.138	.035	.934	1.071

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk setiap variabel independen berkisar antara 0 hingga 10 dan VIF sekitar 10, 0. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak tampak multikolinear. terkait hari kerja, komitmen kerja, dan kepemimpinan transformasional.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Datanya mempunyai sebaran berbentuk lonceng seperti terlihat pada gambar di atas. Sebaliknya, grafik p-plot standar memiliki titik sampel yang didistribusikan sepanjang garis diagonal dari tepi kiri ke kanan. Hal ini mengarah pada distribusi data yang teratur dan memenuhi harapan.

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.031	3.234		2.483	.015
	X1	.177	.060	.275	2.952	.004
	X2	.119	.055	.205	2.178	.032
	X3	.126	.059	.199	2.138	.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Seperti yang ditunjukkan di bawah ini, Tabel 5 menawarkan persamaan regresi mendasar:

$$Y = 8.031 + 0.177 (X1) + 0.119 (X2) + 0.126 (X3)$$

Masuk akal mengingat persamaan berikut:

- Konstants  $\alpha$  sebesar 8.031 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Ketika komitmen kerja nol maka produktivitas pegawai sebesar 8,031.
- Koefisien regresi (X1) mean transformasional sebesar 0,177. Jika kita asumsikan X2 dan X3 adalah konstanta, maka dapat kita nyatakan sebagai berikut: jika Variabel Transformatif mengalami kenaikan sebesar tertentu, maka Produktivitas Pelatihan Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan dengan besaran tertentu, yaitu sebesar 0,177.
- Koefisien regresi (X2) budaya kerja sebesar 0,119. Artinya dengan asumsi X1 dan X3 tetap, maka kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Kerja Akan mengakibatkan peningkatan tingkat Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,119. Pada komitmen kerja diperoleh koefisien regresi (X3) sebesar 0,126. Dengan kata lain, asumsikan X1 dan

**Pengujian Hipotesis****Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. sehingga H1 diterima. Artinya variabel Budaya Karena pekerjaan (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,032 kurang dari 0,05 maka berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu H2 dapat diterima. Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Komitmen Kerja (X3) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H3 diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.359	3	54.453	9.070	.000 <sup>b</sup>
	Residual	576.351	96	6.004		
	Total	739.710	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Persamaan regresi penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi Tabel 6 menampilkan 0,000 atau kurang dari 0,05 sebagai angka. Ada juga koefisien regresi dalam pengujian ini. Tabel ringkasan hasil uji signifikansi memberikan kredibilitas terhadap hipotesis uji F. Dengan demikian, budaya kerja, komitmen kerja, dan kepemimpinan transformasional semuanya berdampak besar terhadap produktivitas pekerja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.196	2.450

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 19, 6% atau 0,196 berdasarkan tabel di atas. Berdasarkan interpretasi tersebut, variabel independen dalam penelitian ini hanya menyumbang 19, 6% dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan atau 0,196, sedangkan variabel lain di luar model menyumbang sisanya sebesar 80, 4%. Dengan nilai hubungan yang hanya sebesar 19, 6% maka Terdapat sedikit hubungan atau korelasi antara variabel ikatan dengan variabel independen.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Temuan Hasil uji F menurut penelitian mempunyai nilai 0,000 < 0,05 artinya budaya kerja, komitmen kerja, dan kepemimpinan transformasional semuanya mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai baik secara bersama-sama maupun bersamaan. Komitmen kerja pegawai dalam pengembangan organisasi mengikuti budaya kerja yang jelas yang mendukung visi dan misi organisasi dengan adanya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kehadiran kepemimpinan transformasional, Di PT Sari Tuna Makmur Bitung, Memiliki budaya kerja dan etos kerja yang kuat dapat berdampak positif

terhadap produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Masuku (2019) yang menemukan bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pekerja produktivitas pekerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Temuan dari Kepemimpinan mempengaruhi kepemimpinan transformasional, menurut penelitian ini. seberapa produktif karyawan bekerja. Produktivitas karyawan Akan meningkat sebanding dengan dampak kepemimpinan transformasional, atau Akan turun sebanding dengan pengaruh kepemimpinan transformasional (Damayanti et al., 2022). Membangun hubungan dengan karyawan dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional. Untuk membangun ikatan yang kuat dengan anggota staf, seorang manajer di kelompok perusahaan ini perlu mengomunikasikan visi yang jelas. Selain itu, agar para pemimpin dapat memberikan dampak terhadap produktivitas pekerja, mereka harus memiliki rasa akuntabilitas yang kuat dan evaluasi menyeluruh terhadap setiap anggota timnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan (Santoso, 2023) yang menunjukkan dampak besar kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pekerja. Namun, penelitian (Damayanti et al., 2022) menunjukkan bahwa tidak ada dampak nyata kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pekerja.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Temuan Penelitian ini menunjukkan bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi produktivitas pekerja. Produktivitas pegawai Akan meningkat pada organisasi yang budaya kerjanya lebih baik dan sehat, atau Akan menurun pada organisasi yang budaya kerjanya kurang sehat. Filosofi budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa hidup adalah tentang nilai-nilai, yang kemudian dikembangkan menjadi karakteristik, rutinitas, dan motivator dalam kelompok dan muncul sebagai perilaku, keyakinan, sikap, dan tugas yang diselesaikan untuk pekerjaan (Leihitu ET al.al. 2022). Agar organisasi mana pun dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan modern dan berkembang, budaya kerja sangatlah penting. Budaya tempat kerja yang positif dapat memotivasi staf untuk bekerja keras dan membuahkan hasil guna mencapai tujuan perusahaan. Budaya tempat kerja membantu orang mengenali tujuan bersama dan bertindak sebagai standar untuk nilai-nilai organisasi yang lebih baik dan referensi untuk kualifikasi calon karyawan. Menurut Nur dkk. (2018), budaya kerja berperan sebagai tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam pekerjaan berkualitas tinggi. Temuan Penelitian Nur dkk. (2018) dan Leihitu dkk. (2022) sejalan dengan penelitian ini. menunjukkan dampak besar budaya tempat kerja terhadap produktivitas pekerja. Budaya tempat kerja yang positif membantu kemajuan organisasi, namun budaya tersebut juga dapat menimbulkan dampak buruk jika karyawan di dalamnya mempunyai sudut pandang, energi, opini, dan Cara berpikir yang berbeda. Kesadaran

pemimpin merupakan langkah awal dalam menciptakan budaya kerja, karena sifat hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat mempengaruhi pendekatan tertentu yang digunakan dalam unit kerja organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana dedikasi seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi produktivitas pekerja. Produktivitas karyawan akan meningkat dengan semakin besarnya komitmen kerja atau turun dengan semakin rendahnya komitmen kerja, tergantung ke mana arahnya. Tujuan komitmen kerja menurut Fauzi dkk. (2022), adalah mempertahankan keterlibatan dan aktivitas anggota suatu organisasi dengan mengikat keyakinan dan aktivitasnya. Oleh karena itu, komitmen kerja merupakan suatu sikap yang mewakili pengabdian seorang pekerja terhadap perusahaan dan suatu tata cara yang berkesinambungan dimana anggota perusahaan memusatkan perhatian pada perusahaan, keberhasilannya, dan perkembangannya dalam jangka panjang. Produktivitas karyawan dan komitmen kerja mempunyai hubungan yang positif. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Fauzi dkk. (2022) dan R. Wua dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen pekerjaan mempunyai dampak yang besar terhadap seberapa produktif karyawan dalam bekerja. Nilai seorang pekerja meningkat seiring dengan tingkat komitmen organisasinya karena anggota kelompok lebih berkomitmen satu sama lain ketika mereka lebih loyal kepada kelompok.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. Tiga faktor yang secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai: budaya kerja, komitmen kerja, dan kepemimpinan transformasional.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sedang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh munculnya atau penurunan kepemimpinan transformasional.
3. Budaya tempat kerja mempengaruhi seberapa produktif karyawan bekerja. Hal ini menyiratkan bahwa perubahan budaya kerja mungkin berdampak pada produktivitas karyawan di tempat kerja.
4. Komitmen kerja mempengaruhi seberapa produktif karyawan dalam bekerja. Artinya, produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh naik turunnya komitmen kerja.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sari Tuna Makmur Bitung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, V. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. 61-72.
- Berliana, B., Indri Latriyani, & Muhammad Firman. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 59. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14505>
- Fatimah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1482>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASANKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102/667>
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leihitu, K., Kalangi, J. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Produktivitas*, 61-66. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>
- Lestari, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/8921/1282>
- Masuku, S., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019). PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO CABANG MANADO. 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22909>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.