

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Psychological Well-Being Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Ud. Rejeki Jaya Abadi

Christine Angelica, Ferry², Hendy³

^{1,2,3} STMB Multismart

Abstrak

Dampak kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik di tempat kerja, dan kesehatan mental terhadap produktivitas karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan sebanyak 40 orang digunakan sebagai responden. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dan mengetahui variabel mana yang berpengaruh, baik secara individual maupun kolektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, meskipun kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh secara parsial. Pada saat yang sama, kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik di tempat kerja, dan kesehatan mental karyawan UD secara signifikan memengaruhi produktivitas mereka. Rejeki adalah orang yang buruk

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Psychological Well-Being, Produktivitas Karyawan.*

Copyright (c) 2026 Christine Angelica

✉ Corresponding author :

Email Address : christineangelica782@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu terus meningkatkan produktivitas jika ingin bertahan dan berkembang di era bisnis yang sangat kompetitif ini. Tantangan utama yang sering dihadapi adalah cara mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mendukung kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan skala kecil hingga menengah seperti UD. Rejeki Jaya Abadi.

Sebagai bagian dari standar kinerja yang wajib diberikan karyawan kepada perusahaan, produktivitas di tempat kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan (Hulu dkk., 2022). Perusahaan menyediakan alat, ruang pelatihan, dan infrastruktur kerja lainnya bagi para pekerja; meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah tugas banyak pihak. Organisasi dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif dengan menghargai kontribusi individu, mengakui dan memberi penghargaan atas kinerja yang luar biasa, serta memberikan umpan balik yang adil (Hulu et al., 2022). Ada tiga faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatkan produktivitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan psychological well-being.

Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional menekankan pada penciptaan hubungan kerja yang harmonis, menginspirasi dan

memotivasi individu, serta mendukung pengembangan pribadi mereka (Masrifah & Kuswinarno, 2024). Menurut Mulyadi Didi (2025), pemimpin transformasional memprioritaskan pertumbuhan pribadi dan profesional staf mereka daripada pencapaian tujuan jangka pendek. Dampak yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi inspiratif, dan pertimbangan individual merupakan empat penentu kepemimpinan transformasional (Andriani & Kamaruddin, 2024). Penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh gabungan dari dua faktor Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi, dengan fokus pada aspek dukungan dan komunikasi. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuisioner skala *likert* melalui survei untuk mengumpulkan data dari karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi.

METODOLOGI

Bagaimana cara terbaik untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kesehatan mental terhadap output pekerja UD. Penelitian kuantitatif dikenal sebagai Rejeki Jaya Abadi. Akuisisi pengetahuan dan pemecahan masalah dimungkinkan melalui prosedur kuantitatif, yang mengurangi kompleksitas dunia nyata menjadi angka yang dapat dikelola (Sugiyono, 2019). Desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali interaksi variabel, mengidentifikasi tren, dan menarik kesimpulan yang kuat berdasarkan data. Deskripsi data yang digunakan untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik di tempat kerja, dan kesehatan mental terhadap output pekerja UD. Data kuantitatif disajikan oleh Rejeki Jaya Abadi (sekarang & bougie, 2020). 1. Peneliti mendapatkan data primer dengan langsung ke sumber untuk menjawab pertanyaan penelitian mereka. 2. Data yang telah diperoleh oleh pihak lain dan sekarang tersedia untuk digunakan kembali dalam penelitian dikenal sebagai data sekunder. Sumber data terbagi menjadi dua bagian: 1. Salah satu contoh sumber data primer adalah kuisioner yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi langsung dari peserta penelitian atau item penelitian. 2. Peneliti dapat memanfaatkan sumber data sekunder, seperti publikasi ilmiah yang relevan, untuk mendukung penelitian mereka yang berkelanjutan. Sumber-sumber ini mencakup data yang telah diperoleh, diproses, atau dipublikasikan oleh pihak lain untuk tujuan lain. Sebanyak 29 peserta disurvei untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel kemudahan, juga dikenal sebagai Convenience Sampling. Kemudahan untuk dapat menghubungi responden secara daring merupakan faktor penentu dalam memilih sampel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ringkasan Pengiriman, Pengembalian dan Deskripsi Responden

Empat puluh survei daring didistribusikan berdasarkan data yang diberikan kepada staf. Berikut adalah rangkuman semua survei yang dikirim dan dikembalikan:

Tabel 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0

2.	Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0
3.	Kuesioner yang dapat diolah	40	100
4.	Total kuesioner yang disebar	40	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada Tabel 2:

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	30	80%
2.	Perempuan	10	20%
Jumlah:		40	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Deskripsi responden berdasarkan usia seperti pada Tabel 3 :

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	30 - 35 Tahun	16	40%
2.	36- 40 Tahun	14	35%
3.	< 40 Tahun	10	25%
Jumlah:		40	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

2. Statistik Deskriptif

Dalam statistik deskriptif, ukuran seperti mean, deviasi standar, varians, total, rentang, kurtosis, dan kemiringan distribusi digunakan untuk menawarkan ikhtisar atau deskripsi data. Dalam tabel di bawah ini, dapat melihat temuan studi analisis statistik deskriptif:

Tabel 4 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL	40	5	20	12.30	3.729
MOTIVASI KERJA	40	6	20	11.62	3.550
PSYCHOLOGICAL WELL BEING	40	3	15	9.45	2.864
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	40	3	15	10.02	2.597
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil Olah Data, 2026**3. Uji Validitas**

Agar instrumen dianggap asli, instrumen tersebut harus mengukur variabel target secara akurat dan mencatat data yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Statistical Production and Service Solution (SPSS) versi 27.0 pada tingkat signifikansi 5%.

Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid
3. r_{tabel} dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation

Tabel 3.5 di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X1):

Tabel 5 Uji Validitas Variabel kepemimpinan transformasional (X₁)

No	Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pemimpin memiliki kharisma yang membuat karyawan termotivasi untuk mengikuti arah dan kebijakan yang ditetapkannya.	0,910	0,312	Valid
2.	Pemimpin selalu memberikan semangat agar karyawan mampu mencapai target yang tinggi.	0,950	0,312	Valid
3.	Pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan logika dan analisis dalam memecahkan persoalan.	0,941	0,312	Valid
4.	Pemimpin memberikan dukungan dan arahan sesuai kebutuhan individu dalam tim.	0,943	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Motivasi kerja (X₂):

No	Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
----	------------	---	-------------	------------

1.	Karyawan melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan, berusaha maksimal secara konsisten, dan tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan	0,903	0,312	Valid
2.	Karyawan mampu menafsirkan apa yang akan terjadi ke depan, merencanakan secara strategis, serta memvisualisasikan peluang jangka panjang dan menyiapkan langkah proaktif untuk mencapainya.	0,919	0,312	Valid
3.	Karyawan memiliki ambisi besar untuk mencapai standar pribadi dan profesional yang tinggi, menetapkan target ambisius, dan berorientasi pada aktualisasi diri.	0,922	0,312	Valid
4.	Karyawan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, fokus pada pencapaian sasaran dengan mengutamakan kualitas dan efisiensi, serta menghasilkan output yang memenuhi atau melebihi standar organisasi.	0,930	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 7 Uji Validitas Variabel *Psychological well being* (X3)

No	Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kemampuan individu untuk mengatur dan mengendalikan perilaku serta keputusan sendiri secara mandiri, tanpa bergantung pada tekanan atau persetujuan pihak lain, mencerminkan rasa percaya diri dan kemandirian	0,975	0,312	Valid

2.	Kemampuan individu untuk mengelola, menyesuaikan diri, dan memanfaatkan sumber daya serta tuntutan lingkungan secara efektif agar mampu menghadapi tantangan eksternal dengan percaya diri	0,965	0,312	Valid
3.	Menggambarkan kualitas interaksi sosial yang hangat, saling percaya, penuh empati, dan mendukung, di mana individu merasa dihargai serta mampu memberikan kontribusi emosional kepada orang lain.	0,965	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 8 Uji Validitas Variabel produktivitas karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan, mencerminkan efisiensi waktu kerja dan disiplin terhadap target penyelesaian	0,975	0,312	Valid
2.	karyawan menghasilkan output yang sesuai dengan standar perusahaan, bebas dari kesalahan, serta memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui ketelitian, konsistensi, dan profesionalisme kerja	0,976	0,312	Valid
3.	Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, mencerminkan tingkat produktivitas individu atau tim dalam menghasilkan output kerja.	0,968	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

4. Uji Reliabilitas

Merupakan praktik umum untuk menafsirkan nilai Alpha Cronbach, di mana angka kurang dari 0,6 menunjukkan ketergantungan, untuk menentukan hasil uji reliabilitas. Tabel 2.9 menampilkan hasil uji reliabilitas variabel:

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,846	5	Reliabel
Motivasi kerja	0,844	5	Reliabel
Psychological well being	0,881	4	Reliabel
produktivitas karyawan	0,883	4	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

5. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual yang dipertimbangkan mengikuti distribusi normal. Terdapat outlier dalam data, yang berarti distribusinya tidak normal. Uji normalitas dapat menggunakan salah satu dari dua pendekatan:

1. Analisis Grafik

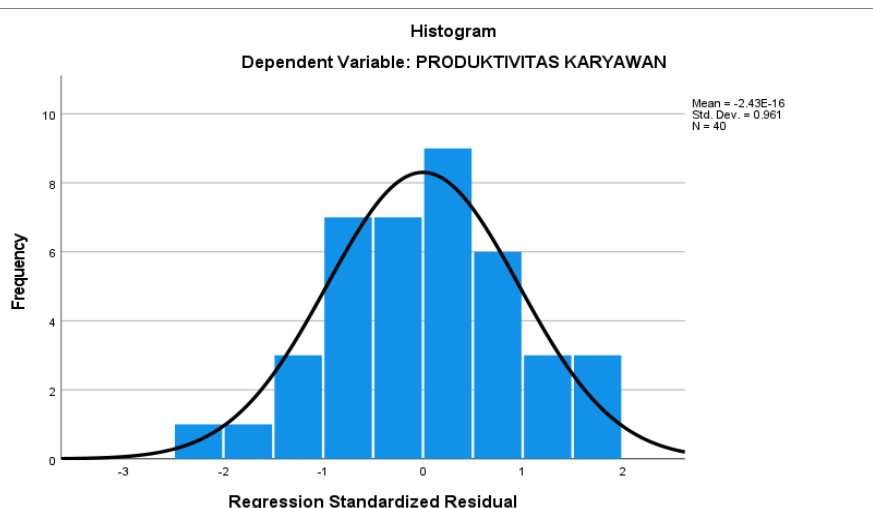
Histogram residual atau distribusi titik pada sumbu diagonal dari P-Plot dapat mengungkapkan apakah data berdistribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi jika data terdistribusi di sekitar dan mengikuti garis diagonal atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini memberikan dasar untuk pengambilan keputusan.

2. Analisis Statistik

Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk menguji normalitas data. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikansi).

Berikut ini uji normalitas melalui grafik Histogram seperti pada Gambar 3.1 di bawah ini:

Gambar 1 Grafik Histogram

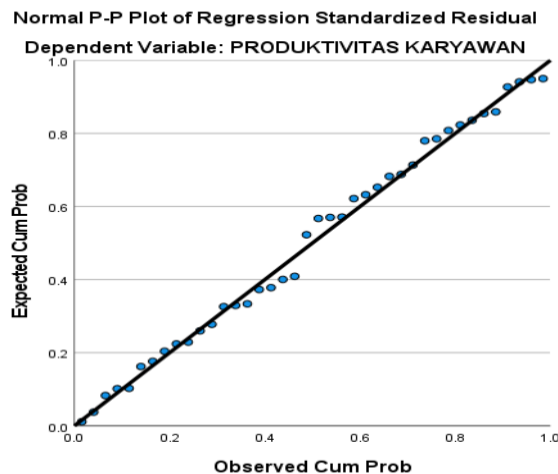


Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Seperti yang terlihat pada Gambar 3.1, data tidak bervariasi ke kanan atau kiri dan tegak lurus terhadap angka 0, oleh karena itu model regresi dianggap memenuhi asumsi kenormalan. Data dianggap normal jika histogram berbentuk lonceng.

Dengan menggunakan grafik Normal P Plot, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.2 di bawah ini, dapat menguji kenormalan:

Gambar 2 Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Titik-titik data pada Gambar 2 didistribusikan di sekitar dan searah dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kenormalan. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian menggunakan histogram yang telah didistribusikan secara teratur.

Hasil uji One Kolmogrov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.10:

Tabel 10. uji One Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.60434977	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.166	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.156
		Upper Bound	.175

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Data yang diuji terdistribusi normal karena, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.10, nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05 (Sig F > 5%)

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi linier, uji multikolinearitas mencari tanda-tanda korelasi yang kuat antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas antar variabel, membandingkan nilai *variance inflation factor* (VIF) setiap variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Pengambilan keputusannya:

1. $VIF > 5$, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
2. $VIF < 5$, maka tidak terdapat multikolinearitas
3. $Tolerance < 0,1$, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
4. $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas.

Di bawah ini pada Tabel 3.11 dapat melihat hasil uji multikolinearitas:

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL	.437	2.286
	MOTIVASI KERJA	.903	1.108
	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	.439	2.280

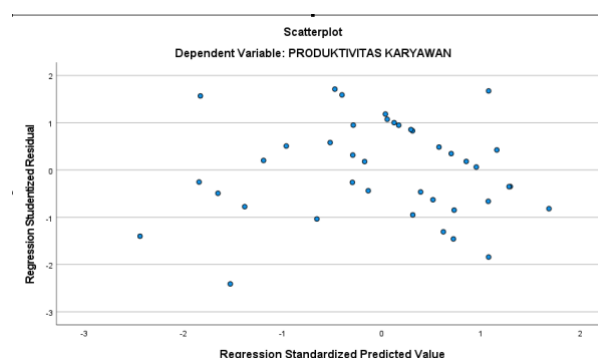
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Dari Tabel 11, dapat melihat bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dengan variabel kepemimpinan transformasional (Toleransi = 0,437, >0,10; VIF = 2,286, <5), variabel motivasi kerja (Toleransi = 0,903, >0,10; VIF = 1,108, <5), dan variabel kesejahteraan psikologis (Toleransi = 0,439, >0,10; VIF = 2,280, <5).

7. Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan varians residual yang tidak sama antar observasi dalam model regresi adalah tujuan utama dari uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas menggambarkan situasi di mana varians residual tidak berubah dari satu observasi ke observasi lainnya; heteroskedastisitas menggambarkan situasi di mana varians residual berubah.



Homoskedastisitas, atau tidak adanya heteroskedastisitas, adalah kualitas yang diinginkan dalam model regresi.

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Titik-titik data pada sumbu Regresi Studentized Residual (Y) tersebar, baik di atas maupun di bawah titik nol, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.3. Karena tidak adanya heteroskedastisitas, model regresi ini sesuai untuk membuat prediksi tentang kepemimpinan transformasional karyawan, motivasi kerja, kesehatan psikologis, dan produktivitas kerja.

8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Jika terdapat lebih dari satu variabel independen, metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan pengaruh antara variabel dependen dan independen. Cara lain untuk menentukan hubungan variabel independen dengan satu variabel dependen adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan (*dependent variabel*)

X₁ = Kepemimpinan Transformasional(*independent variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*independent variabel*)

X₃ = *Psychological Well Being* (*independent variabel*)

a = konstanta

b₁ = koefisien variabel harga

b₂ = koefisien variabel testimoni

b₃ = koefisien variabel kuputusan pembelian

e= persentase kesalahan

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.12 di bawah ini:

Tabel 12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.899	1.222		1.554	.129		
	KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL	.228	.115	.327	1.986	.055	.437	2.286
	MOTIVASI KERJA	.220	.084	.301	2.629	.013	.903	1.108
	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	.292	.149	.323	1.961	.058	.439	2.280

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Dari Tabel 12 di atas, diperoleh uji regresi linear berganda dengan persamaan regresinya adalah:

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 1,899 + 0,228 \text{ Kepemimpinan Transformasional} + 0,220 \text{ Motivasi Kerja} + 0,292 \text{ Psychological Well Being} + e$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1,899 artinya jika Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan *Psychological Well Being* bernilai nol, maka keputusan pembelian sebesar 1,899.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,228 artinya Setiap kenaikan 1 unit dalam variabel Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan skor Produktivitas Karyawan sebesar 0,228 unit, dengan asumsi variabel lain konstan
3. Koefisien b_2 sebesar 0,220 artinya Setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,302 unit. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja punya pengaruh cukup besar terhadap keputusan pembelian.

Koefisien b_3 sebesar 0,292 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada *Psychological Well Being* akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,292. *Psychological Well Being* memiliki pengaruh paling kuat dibanding dua

9. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Secara Parsial)

Nilai t-tabel adalah 36, dengan derajat kebebasan 36. Pada tingkat $\alpha = 5\%$, nilai t yang dihitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel setelah dihasilkan menggunakan program SPSS. Dapat menemukan hasil uji t yang dihitung pada Tabel 3.13 di bawah ini:

Tabel 13 Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.899	1.222		1.554	.129
	KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL	.228	.115	.327	1.986	.055
	MOTIVASI KERJA	.220	.084	.301	2.629	.013
	PSYCHOLOGICAL WELL BEING	.292	.149	.323	1.961	.058

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

10. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F adalah cara sederhana untuk melihat bagaimana semua variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Jika penyebutnya adalah 37 dan angkanya adalah 3, maka nilai tabel F adalah 2,85. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai F yang dihitung dibandingkan dengan nilai tabel F menggunakan SPSS. Tabel 3.14 menampilkan hasil uji F yang dihitung, yaitu sebagai berikut:

Tabel 14 Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.700	3	50.233	16.107	<,001 ^b
	Residual	112.275	36	3.119		
	Total	262.975	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PSYCHOLOGICAL WELL BEING, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.14 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Psychological Well-Bei* dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 16,107 yang menunjukkan arah positif. Untuk nilai $df_1 = 3$, dan $df_2 = 37$. Hal ini berarti Produktivitas Karyawan memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi. Nilai F_{hitung} (16,107) > F_{tabel} (2,85). Hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima sehingga Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Psychological Well-Being* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi. Nilai signifikansi variabel harga, testimoni dan metode pembayaran COD sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Psychological Well-Being* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Salah satu cara untuk mengevaluasi daya prediksi suatu model adalah dengan melihat koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah berarti variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian kecil varians pada variabel dependen.

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.830	.883

a. Predictors: (Constant), PSYCHOLOGICAL WELL BEING, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Menurut Tabel 15, nilai hasil perhitungan menunjukkan bahwa kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel dependen adalah 0,537, sebagaimana diukur dengan koefisien determinasi Adjusted R Square. Hal ini mengungkapkan bahwa 84% dari UD. Motivasi Kerja, Kesejahteraan Psikologis, dan Kepemimpinan Transformasional adalah tiga faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas karyawan Rejeki Jaya Abadi, dengan faktor-faktor lain menyumbang enam belas persen sisanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan psychological well-being tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan UD. Rejeki Jaya Abadi, sementara motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan psychological well-being, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui arahan yang jelas, dukungan, serta komunikasi yang efektif, sekaligus memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja agar produktivitas dapat terus meningkat. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan gaji guna memperoleh hasil yang lebih mendalam.

Referensi :

- Adinda Khansa Khairunnisa, & Tri Murwaningsih. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.35448/jmb.v16i1.22716>
- Adiwinata, I., & Sutanto, E. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–9.

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Aisyah, R., Fardiansyah, B., Amelia, S., Fauziah, A., Ar-ridha, M. M., & Mauluda, B. A. (2024). Implementasi Konsep Lean Manufacturing dalam Meningkatkan Efisiensi Proses Produksi Produk LC Hijab Pada PT. ABC. *Jurnal Kalibrasi*, 22(2), 29–38. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.22-2.1569>
- Ananda Tri Wahyuni, Feri Sadili, Novia Jamilati, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Productivity & Psychology Well Being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271–294. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.505>
- Andriani, N., & Kamaruddin, S. A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah kejuruan. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i2.52742>
- Annisa, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar*. 1–90.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, KoBerlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 65. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.270>
- Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyani, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 30–37.
- Firdaus. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0. 0. CV. Dotplus Publisher. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=wKNIIkAAAAAJ&citation_for_view=wKNIIkAAAAAJ:buQ7SEKw-1sC
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1480-1496*. 10(4), 1480–1496.
- IMARA, F. R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada EF English First Malang) Disusun Oleh: FADIAH RETNO IMARA NIM: 155020207111002 SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonom. *Repository.Ub.Ac.Id*. repository.ub.ac.id
- Kenzo, H. B., Rahayu, F., & Wardani, P. (2025). *Dampak Kesejahteraan Psikologis Terhadap Produktivitas The Impact Of Psychological Welfare On Workforce Productivity In The Construction Sector*. 01, 38–42.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 2, 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Manoppo, P. K. P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Masrifah, S., & Kuswinarno, M. (2024). PT. Media Akademik Publisher peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. *jma*, 2(11), 3031–5220.
- Mulyadi Didi. (2025). dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan teknologi di indonesia. *jurnal kajian ekonomi dan manajemen indonesia*, 3(1), 167–186. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v3i1.134>
- Nanda, N. A., & Muhaimin, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Xyz. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2575–2590. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1646>
- Panggabean, N. H. (2022). *Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi)*. 1–65.
- Pramono, T. S., & Terbuka, U. (2020). *analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada*. 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Qoyyimun Nafal, Binti Maunah, & Achmad Patoni. (2024). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 45–58. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i3.1361>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan*. 2, 306–312.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- SEKARAN&BOUGIE. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (8th Edition)*. Wiley. https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbcd0c49ca_1650455622.pdf
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141–155. <https://doi.org/10.52643/jam.v10i2.1127>
- Sherli Sasmita, M. S. B. (2025). *hubungan antara dukungan sosial dengan psychological wellbeing pada karyawan di cv. forward kediri*. 19(1978), 5899–5908. <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy/article/view/5871>
- Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Zahra, N. M., Ardiningrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). *Peran Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Karyawan di Tempat Kerja : Literatur Review*. 2(3), 100–110.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Sugiyono. (2020). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 20, Alfabeta)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, A. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Issue January)*.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Tutupoho, F. (2025). Analisis hubungan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. *jurnal administrasi terapan*, 4(1), 167–186.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi

Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>