

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI CV ANALISA WIJAYA GROUP YOGYAKARTA

Shofiyana Kusuma Astuti

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: shofiyanakusuma@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian ini mengambil sampel 45 responden yang masih bekerja hingga akhir tahun 2019. Teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* menggunakan metode *simple random sampling*. Dengan memberikan kuesioner kepada responden tanpa melihat batasan usia sebanyak sampel yang dibutuhkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Tapi secara simultan semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine whether the Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, and Employee Engagement affect Work Productivity. This research method uses quantitative descriptive method using a questionnaire.

This study took a sample of 45 respondents who were still working until the end of 2019. The sampling technique was probability sampling using the simple random sampling method. By giving questionnaires to respondents without seeing the age limit as many samples as needed.

The results showed that the Transformational Leadership Style and Employee Engagement had a significant positive effect on Work Productivity. While Organizational Commitment has no effect on Work Productivity. But simultaneously all X variables affect the Y variable.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Engagement and Work Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem untuk menangani permasalahan juga sebagai media pembelajaran terkait sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya tersebut terdiri dari pimpinan dan karyawan. Pemimpin menjadi pilar utama dalam pembuatan keputusan dan karyawan menjadi bagian permusyawaratan pengambilan keputusan dalam perusahaan. Sebagai seorang pemimpin terdapat berbagai macam sifat dan karakter terlepas dari watak asli pemimpin, salah satu pemimpin yang baik dengan penerapan jiwa gaya kepemimpinan transformasional. Namun tidak semua pemimpin bisa memiliki jiwa kepemimpinan transformasional, karena mereka mungkin belum paham besarnya pengaruh penerapan jiwa gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan. Berikut arti kepemimpinan menurut pandangan teori kepemimpinan, ada beberapa pendekatan untuk

mengenali seorang pemimpin, diantaranya dari ciri, sifat, perilaku, proses mempengaruhi dan situasional (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011).

Selain pemimpin yang menjadi pilar utama, karyawan juga menjadi ujung tombak pencapaian kemajuan perusahaan atas komitmen yang ada. Perilaku kepemimpinan transformasional atasan secara signifikan menambah komitmen organisasi normatif bawahan (Roziq Humala, 2014). Komitmen ini dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Komitmen organisasi membutuhkan keterikatan diri karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya adalah hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Wahyu & Setiawan, 2017). Keterkaitan motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan (Hastuti, Winarno, & Cahyani, 2017). Produktivitas kerja merupakan hasil output dari perusahaan yang dapat dilihat oleh masyarakat. Baik tidaknya suatu produktivitas kerja terletak pada karyawan dan output yang dihasilkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti akan melakukan penelitian di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta yang merupakan usaha milik perseorangan dan bergerak di bidang kontruksi bangunan. Dalam dunia kontruksi bangunan terdapat berbagai karakter orang setiap berkumpul dan bertemu dari berbagai wilayah asal yang berbeda. Mereka bertemu dalam lingkungan kerja, harus saling bekerja sama dan berpisah setelah pekerjaan proyek selesai. Hal tersebut tidaklah mudah bagi sumber daya manusia yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, tidak memiliki keterikatan diri dengan pekerjaan maka produktivitas yang dihasilkan pun akan kurang baik. Sehingga perlu adanya pengembangan dan pengendalian sumber daya manusia agar produktivitas yang dihasilkan dapat memajukan perusahaan dan sumber daya manusia tersebut. Karena visi dari perusahaan ini “Menjadi pelopor kontraktor yang dapat dipercaya dan diandalkan di Yogyakarta dan Jawa Tengah”. Agar tercipta produktivitas yang baik dan keterikatan diri yang solid dan loyalitas, maka peneliti akan meneliti hubungan ketiga variabel bebas terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mampu mengkomunikasikan visi yang memberi inspirasi dan mendorong para pengikut untuk mencapai hal-hal yang lebih bersifat luas, tinggi dan bahkan luar biasa dapat membangkitkan kesadaran diri individu (Ulfa, 2013). Kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat indikator, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011), antara lain: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*)

Komitmen Organisasi

Dalam teori ini (Roziq Humala, 2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah pencerminan sikap seperti keterlibatan dalam organisasi, objek sikap yang dimaksud adalah keseluruhan organisasi bukan peran karakteristik kerja yang khusus. Pendapat (Sina, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen. Ketiga dimensi tersebut adalah: komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan sebagai komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan (Wahyu & Setiawan, 2017). (Widodo & Sami'an, 2013) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Indikator dalam keterikatan karyawan (Wahyu & Setiawan, 2017) yaitu :Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Tim dan hubungan rekan kerja, Pelatihan dan pengembangan karir, Kompensasi, Kebijakan organisasi, prosedur, struktur, sistem, dan Kesejahteraan kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut (Handoko, 2000) dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan dan keluaran suatu sistem yang produktif. Menurut (Rahmawati, 2016) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku (Sutrisno, 2010) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah : Kemampuan, Peningkatan mutu, Semangat kerja, Pengembangan diri, dan Efisiensi kerja.

Pengembangan hipotesis digunakan untuk memberikan suatu pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara sebelum data di uji. Dalam penelitian ini peneliti akan menguji 3 (tiga) variabel bebas terhadap 1 (satu) variabel terikat dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Dan variabel yang akan diteliti yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel X_1 , Komitmen Organisasi sebagai variabel X_2 , Keterikatan Karyawan sebagai variabel X_3 dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y . Sebagai panutan dalam penyelesaian penelitian ini peneliti memiliki beberapa referensi atas hasil penelitian terdahulu. Berikut penelitian terdahulunya dan hipotesis peneliti :

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Hastuti et al., 2017)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta	Nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan(X_3) yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan(X_3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2	(Setiawan, 2016)	Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Sales PT. IJMG Suzuki Surabaya	Diketahui bahwa harga korelasi 0.592, sementara r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $N=40$ adalah 0,312. Artinya terdapat hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dan produktivitas kerja.
3	(Annisa, 2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Terdapat hubungan moderasi atau konstruk/ variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (terima H_5). Tidak terjadi hubungan moderasi atau konstruk/ variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (tolak H_6).

4	(Widodo & Sami'an, 2013)	Hubungan <i>Employee Engagement</i> Dengan Perilaku Produktif Karyawan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara <i>employee engagement</i> (keterikatan karyawan) dengan perilaku produktif efektif dan efisien. Hal ini berdasarkan pada taraf signifikansi yang berada pada kondisi $p > 0,05$.
---	--------------------------	--	--

- Hipotesis 1 : Adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.
- Hipotesis 2 : Adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.
- Hipotesis 3 : Adanya pengaruh positif signifikan antara keterikatan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.
- Hipotesis 4 : Adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan keterikatan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dengan variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X_1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_2), dan keterikatan karyawan sebagai variabel bebas (X_3) sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta, sebanyak 80 orang karyawan. Subjek yang akan diteliti hanya diambil karyawan yang berada di wilayah Yogyakarta dan masih aktif bekerja hingga akhir tahun 2019. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* (Hernawaty, 2017) dengan derajat penyimpangan 10%, jadi didapat hasil sebanyak 45 sampel karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan pengumpulan sampel penelitian *simple random sampling*. Penelitian menggunakan data primer yakni pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menyiapkan lembar pernyataan sesuai variabel yang akan diteliti kemudian diisi oleh para responden yakni karyawan CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.

Dan menggunakan data sekunder dengan penelitian pengumpulan data melakukan survei ke lapangan secara langsung yakni ke CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Dalam kuesioner tersebut untuk memudahkan dalam melakukan analisis data disusun dengan memberikan lima skala penilaian menggunakan skala *likert*. Uji kualitas data dilakukan untuk mengukur data dari hasil kuesioner yang berisi tentang pernyataan dari tiap variabel dengan beberapa indikator penelitian. Analisis regresi ini pun menggunakan analisis regresi berganda yang diharuskan untuk menggunakan uji asumsi klasik dengan memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolineritas, dan tidak adanya heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua alat uji yaitu, uji statistik F dan uji statistik T guna mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan ini berdiri tepat tanggal 22 Januari 2009 dengan Bapak Istanta Radit, S.T sebagai Direktur Utama. Perusahaan ini bertempat di Desa Kajen, Kelurahan Bangunjiwo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul. Perusahaan ini memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 80 orang.

Namun seperti yang dijelaskan dalam metode penelitian diatas, hanya akan diambil sebanyak 45 sampel karyawan dari populasi yang ada sebagai responden dalam penelitian ini. Berikut hasil dari berbagai uji yang telah dirincikan diatas dan pembahasan tentang berbagai hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya:

Analisis Uji Deskriptif

1. Sebagian besar responden memilih jawaban R (Ragu-Ragu) dalam tiap indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan persentase > 31.1%.
2. Sebagian besar responden memilih jawaban S (Setuju) dalam tiap indikator Komitmen Organisasi dengan persentase > 35.6%.
3. Sebagian besar responden memilih jawaban S (Setuju) dalam tiap indikator Keterikatan Karyawan dengan persentase > 26,7%.
4. Sebagian besar responden memilih jawaban S (Setuju) dalam tiap indikator Produktivitas Kerja dengan persentase > 37.8%.

Analisis Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil olah data yang disajikan dapat dilihat bahwa semua variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel yakni diatas 0.2940. Dan keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* nya > 0.60 maka dinyatakan reliabel. Maka data dari hasil uji ini dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data Tabel 4 41 dapat dilihat bahwa seluruh variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) bebas dari terjadinya multikolinieritas. Hal tersebut diketahui dari nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 . Oleh karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan karena terbebas dari terjadinya multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heterokedstisitas

Berdasarkan hasil olah data pada Gambar 4 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di sekitar angka 0. Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedstisitas.

3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.846 dengan nilai signifikan (*Asymp. Sig (2-tailed)*) sebesar 0.472. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0.05 yang berarti data tersebut terdistribusi secara normal. Dan berdasarkan Gambar 4 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya sehingga dapat dikatakan bahwa grafik tersebut terdistribusi normal dan relevan dengan data *Kolmogorov-Smirnov*.

Analisis Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil Uji Persamaan Regresi

Tabel 2 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.699	2.779
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2				

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.916	3.185		4.683	.000
X1	.300	.099	.398	3.015	.004
X2	-.104	.232	-.066	-.447	.657
X3	.717	.225	.556	3.194	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data yang disajikan dapat dilihat nilai konstantanya sebesar 14.916 . Kemudian nilai penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.300, selanjutnya nilai pengurangan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.104 sedangkan nilai penambahan Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.717 dengan faktor kesalahan sebesar 28%. Sehingga didapat persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 14,916 + 0,300 x_1 - 0,104 x_2 + 0,717 x_3 + 28\%$$

Dan nilai koefisien determinasinya sebesar 69.9 %, hal ini berarti Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya 30.1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Stasistik F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	814.284	3	271.428	35.140	.000 ^a
Residual	316.693	41	7.724		
Total	1130.978	44			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data yang disajikan dapat dilihat nilai hitung F sebesar 35.140 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka nilai F hitung (35.140) > F tabel (2.83). Dan hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan secara simultan dan signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta.

b. Uji Statistik T (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.916	3.185		4.683	.000

X1	.300	.099	.398	3.015	.004
X2	-.104	.232	-.066	-.447	.657
X3	.717	.225	.556	3.194	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data yang disajikan dapat dilihat dengan membandingkan antara T hitung dengan T tabel. Dan T tabel yang di dapat sebesar 1.68195 sehingga dapat dinyatakan bahwa :

1. Nilai T hitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar $3.015 > T$ tabel (1.68195) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.
2. Nilai T hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar $-0.447 < T$ tabel (1.68195) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.657 > 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja tidak dapat diterima.
3. Nilai T hitung variabel Keterikatan Karyawan sebesar $3.194 > T$ tabel (1.68195) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dengan berbagai uji diatas menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2007* dan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17.0* , maka dapat dijelaskan simpulan hasil hipotesis penelitian akhir sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel X_1 Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Menurut hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator Motivasi Inspirasional dan Perhatian Individu berpengaruh cukup besar terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini didukung pula dengan hasil dari uji T dimana nilai T hitung (3.015) $> T$ tabel (1.68195) dan nilai signifikansi (0.004) < 0.05 . Berdasarkan teori yang ada, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan inspirasi terhadap karyawan dengan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk menciptakan perubahan yang baik bagi karyawan dan perusahaannya.

Hal ini maka selaras dengan hasil penelitian yang ada yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja perusahaan. Sehingga hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Hastuti et al., 2017) yang menyatakan bahwa nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_3) yaitu $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel X_2 Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Y Produktivitas Kerja. Menurut hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan berpengaruh cukup besar terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini didukung pula dengan hasil dari uji T dimana nilai T hitung $(-0.447) < T \text{ tabel } (1.68195)$ dan nilai signifikansi $(0.657) > 0.05$. Sesuai teori yang telah dipaparkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis antara karyawan pada perusahaan sehingga membuat mereka bertahan kokoh dengan kepercayaan dan keyakinan diri mereka dalam suatu perusahaan.

Dalam hal ini komponen komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan seperti merasa memiliki keluarga dalam perusahaan dan keuntungan yang didapat dalam perusahaan berbeda dari perusahaan lainnya memiliki pengaruh besar, namun secara negatif terhadap produktivitas kerja dalam CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Sehingga hasil ini tidak sesuai hipotesis adanya pengaruh positif signifikan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta dan sesuai dengan hasil penelitian (Annisa, 2013) yang menyatakan bahwa tidak terjadi hubungan moderasi atau konstruk/variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian (Setiawan, 2016) menyatakan bahwa harga korelasi 0.592, sementara r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $N=40$ adalah 0,312. Artinya terdapat hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dan produktivitas kerja, ini jelas tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti.

3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel X_3 Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y Produktivitas Kerja. Menurut hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator Hubungan Kerja berpengaruh cukup besar terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini didukung pula dengan hasil dari uji T dimana nilai T hitung $(3.194) > T \text{ tabel } (1.68195)$ dan nilai signifikansi $(0.003) < 0.05$. Keterikatan karyawan dalam paparan teori diatas merupakan suatu rasa atau hal yang sudah seharusnya terikat pada karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya dengan keikhlasan, rasa bangga dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut untuk memajukan perusahaan.

Dari hasil penelitian disebutkan bahwa indikator hubungan kerja memiliki peranan yang cukup besar terhadap proses keterikatan karyawan sehingga perlu adanya peningkatan dan tambahan layanan kenyamanan terhadap para karyawan agar tetap saling menjunjung tinggi rasa loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja dalam CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Sehingga hasil juga sesuai hipotesis adanya pengaruh positif signifikan Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta, namun tidak sesuai dengan hasil penelitian (Widodo & Sami'an, 2013) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* (keterikatan karyawan) dengan perilaku produktif efektif dan efisien. Hal ini berdasarkan pada taraf signifikansi yang berada pada kondisi $p > 0,05$.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 (Gaya Kepemimpinan Karyawan, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y Produktivitas Kerja. Hal ini

didukung dengan hasil dari uji F dimana nilai F hitung ($35.140 > F$ tabel (2.83) dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ketiga komponen variabel dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan pengertian yang dijelaskan pada teori diatas yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan keterikatan karyawan akan memberikan sinergi yang positif terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Dan CV Analisa Wijaya Group telah menerapkan beberapa indikator terkait keterikatan karyawan meskipun kenyataan yang dihasilkan pun belum sesuai dengan keinginan. Namun terkait penelitian tersebut secara simultan ketiga variabel ini masih cukup baik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja di CV Analisa Wijaya Group. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Ningsih, 2013) menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat diketahui F hitung ($72,362 > F$ tabel ($2,773$) dengan Sig. ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (produktivitas kerja).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini telah dilakukan di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta daerah Kasihan - Bantul dengan 45 responden terpilih sebagai data penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Namun secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan diharapkan dapat memberikan gambaran bagi peneliti selanjutnya yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada 4 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Produktivitas Kerja.
2. Penelitian ini menggunakan dua sumber data penelitian, yaitu kuesioner dan survei lapangan. Karena responden secara tidak langsung memiliki rasa tidak enak hati jika nantinya jawaban tersebut dapat menjelekkan citra perusahaan. Sedangkan hasil dari lapangan pun belum tentu juga memperlihatkan apa yang biasa mereka lakukan, karena peneliti datang kesana bisa juga mereka memang bersikap baik tidak biasa seperti biasanya
3. Mayoritas responden di perusahaan tersebut masih merupakan anak baru yang memulai pengalaman dalam bekerja. Sehingga sedikit mempengaruhi data yang diperoleh secara objektif.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap masing-masing variabel ditemukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat dalam CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Sehingga CV Analisa

Wijaya Group dapat melakukan peningkatan seperti pengadaan pertemuan diluar perusahaan dan lapangan sebagai pandangan wajah baru karyawan yang bosan berada di dalam perusahaan, adanya doa, makan dan liburan bersama untuk mempererat hubungan kekeluargaan antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kemajuan Teknologi dan menambah sumber data dengan wawancara agar informasi data yang di dapat bisa lebih banyak dan mencakup hampir keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hastuti, T. P., Winarno, S., & Cahyani, R. R. (2017). *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta*.
- Hernawaty. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan*.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*.
- Ningsih, V. S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT Asuransi Bumi Putra*.
- Rahmawati, H. (2016). *Pengaruh Nilai Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*.
- Roziq Humala. (2014). *Kepimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Karyawan*.
- Setiawan, N. T. (2016). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja Sales PT IJMG Suzuki Surabaya*.
- Sina, M. I. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Ulfa, N. M. (2013). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement di PT ICS*.
- Wahyu, A., & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata*.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an. (2013). *Hubungan Employee Engagement Dengan Perilaku Produktif Karyawan*.