Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Oganisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ayu Siti Fatimah
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email : ada.ayusiti@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the variables of the influence of transformational leadership, Organizational Culture on HR Productivity with Job Satisfaction as Intervening Variables, Samples were taken by applying the saturated sample method, the questionnaire processed grew 50 questionnaires. The findings show that transformational leadership and organizational culture influence job satisfaction. Trendaformational leadership, organizational culture and job satisfaction do not have a significant effect on HR productivity. Further results show that job satisfaction does not mediate to transformational leadership and job satisfaction does not mediate to organizational culture.

Keywords: *transformational leadership, organizational culture, job satisfaction and HR productivity*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Sampel diambil dengan menerapkan metode sample jenuh, Kuisioner yang diolah berjumblah 50 kuisioner. Temuan menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan trenaformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap produktivitas SDM. Hasil selanjutnya menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi teradap kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak memediasi terhadap budaya organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas SDM

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia sangat penting keberadaannya didalam suatu perusahaan terutama perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia. Dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sukup baik untuk kemajuan sebuah perusahaan. Hal ini juga telah memberikan dampak yang positif terkait kelangsungan hidup perusahaan. Globalisasi juga telah memberikan pembaharuan – pembaharuan didalam sebuah perusahaan, untuk mengantisipasi situasi yang akan terjadi peran penting pemimpin perusahaan sangat dibutuhkan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai Persaiangan di dunia tansfortasi semakin banyak akan tetapi di PT. KAI DAOP 6 YOGYAKARTA di bagian unit sarana upt dipo lokomotif yogyakarta dan upt kereta yogyakarta tidak mempunyai saingan. Fenomena yang terjadi pada karyawan di PT. KAI DAOP 6 YOGYAKARTA di bagian unit sarana upt dipo lokomotif yogyakarta dan upt kereta yogyakarta di bagian unit Sarana yaitu memiliki tingkat produtivitas SDM yang bagus hal ini hal ini ditunjukan dengan adanya ide – ide yang bagus, bekerja sesuai target, dan meningkatkan kualitas kerja. Produktivitas SDM yang ditunjukan oleh karyawan tidak akan terbentuk jika tidak adanya peran pemimpin, lingkungan budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai suatu tujuan oraganisasi ataupun untuk beradaptasi dengan perusahan yang terjadi di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Menurut Gil, Rico, Alcover, & Barrasa, (2005) kepemimpinan dalam suatu organisasi atau intitusi merupakan salah satu faktor yang menentukan atas keberhasilan suatu organisasi atau instuisi untuk melakukan kegiatan – kegiatan guna mencapai tujaunnya. Wilangun, (2005) melakukan studi perubahan orientasi kepemimpinan dalam kaitannya orientasi pemimpin yakni : melakukan transformasi terhadap nilai – nilai menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan. indikator dari kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh burns dan kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avoilo (1997) dalam (Desianty, 2005) terdiri atas empat indikator yaitu : idealized influence (kharisma), inspiration motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimul intelektual), dan individual consideration (konsiderasi yang bersifat induvidual).

Budaya organisasi

Pada dasarnya setiap manusia atau seorang individu yang berada dalam kehidupan di lingkungan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi. kepentingan semua pihak, oleh karena itu agar dalam menjalankan sebuah aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu lainnya. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah sebuah budaya dimana seorang individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya yang meliputi lingkungan. Menurut (Wilangun, 2005) Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, apabila budaya organisasi dapat mendukung strategi dalam sebuah organisasi, bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat. Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2006:18) dalam (Suyitno & Utomo, 2016) terdapat lima indikator yaitu pengarahan, insantif , ketulusan, dan pola komunikasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan atau pekerjaan karyawan adalah kesederhanaan, bagaimana konten atau kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Menurut (Wan, 2007) kepuasan adalah tujuan penting bagi setiap organisasi untuk mencapai produktivitas seorang karyawan. Ketika tingkat kepuasan karyawan meningkat, maka ini akan menghasilkan lebih banyak pengembalian ke organisasi. Ketidakpuasan karyawan yang memiliki efek buruk terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Jadi mempelajari kepuasan kerja adalah salah satu yang paling signifikan di bidang pengaturan organisasi indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Luthans, 2011) dalam (Nurhayati et al., 2008) terdiri dari lima indikator, yaitu :gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepenyaliaan (suvervisi).

Produktivitas SDM

Produktivitas SDM menurut sulistyani (2004) dalam (Fuadi, 2014) produktivitas SDM adalah sebuah motif ekonomi yang memperoleh hasil yang banyak dengan biaya tertentu. Produktivitas kerja adalah sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang di lakukan oleh faktor manusia. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, terhadap efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya di pahami sebagai rasio antara input dengan output yang semakin meningkatkan kepercayaan bawahannya

untuk bekerja secara lebih optimal. Menurut Gomes (1993) dalam (Suryo, 2016) indikator – indikator produktivitas SDM adalah sebagai berikut : Pengetahuan (knowladge), Keterampilan (Skills), Kemampuan (Abilities) dan Sikap (Attitudies).

Pengembangan Hipotesis

Disini seorang pemimpin untuk bisa menjadi pemimpin transformasional harus ada pendekatan dengan bawahannya karena seorang pemimpin transformasional harus bisa bertanggung jawab dan mengatur pekerjaan bawahannya dengan baik untuk bisa menciptakan kepuasan kerja bawahannya. Maka dari itu adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan. Kepemimpinan transformasional yang di kemukakan oleh penelitian terdahulu yaitu (Nirmalasari, 2014) menghasilkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 14,06%. Sehingga menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan. Selain itu menurut (Anggraeni & Santosa, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan keja.

Budaya organisasi merupakan suatu hubungan yang diterima oleh anggota karyawan untuk menciptakan pola pikir yang baik, dapat memecahkan suatu masalah, dan seorang karyawan dapat beradaptasi dalam suatu organisasi itu sehingga seorang karyawan harus bisa bertindak dan memahami dalam berprilaku untuk menciptakan hubungan yang baik dalam suatu organisai seorang karyawan pada umunya harus diberikan ide ide yang dapat menjadikan seorang karyawan itu dapat bekerja dengan unggul dan menjadi anggota pada suatu organisasi yang baik sehingga budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat dari kinerja yang dimiki karyawan jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik dalam satu peruahaan maka seorang atasan karyawan dapat memberikan bonus atau kompensasi untuk menciptakan suatu kepuasan kerja pada seorang karyawan. Hasil penelitian menurut (Kurniawati & Troena, 2013) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dari PT. Jamsostek.

H2: Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepemimpinan dibagi menjadi tiga salah satunya kepemimpinan transformasional.

Transformasional dapat menciptakan hubungan dengan karyawan disini seorang atasan harus meyampaikan sebuah visi yang jelas dalam suatu kelompok perusahaan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan selain itu pemimpin juga harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan harus memiliki penilaian yang baik terhadap karyawannyauntuk mencitpakan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut penelitian dari (Suyitno & Utomo, 2016) bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan Produktivitas SDM

Budaya organisasi merupakan acuan-acuan yang kemudian dapat tersalurkan dari suatu kelompok pada suatu perusahaan disini seorang karyawan harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan bisa bertanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menjadikan karyawannya sebagai sdm yang unggul dan dapat berpengaruh positif terhadap prduktivitas SDM.Menurut

penelitian (Budiasih, 2018) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX di Jakarta.
H4: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas SDM

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikaf atau aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dinilai oleh suatu atasannya terhadap kinerja seorang karyawan hal ini sangat penting karena karyawan dapat dikur tingkat kepuasan kerjanya melalui kemampuan yang dia miliki sehingga hal ini menjadi sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas SDM. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian (Adiwinata & Eddy, 2014) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga kepuasan kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi
H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signiikan terhadap prodktivitas SDM

Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai visi dan misi guna bertujuan untuk membangun sebuah perusahaan agar lebih baik lagi dari sebelumnya hal ini sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan jika suatu pemimpin bisa menerapkan visi misinya terhadap perusahaan maka karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya kemudian produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik sehingga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas sdm Hasil penelitian dari (Pambudi, 2016) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang baik akan berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan seiring dengan tingginya Kepuasan terhadap Kerja Karyawan.
H6: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas SDM

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan karena dengan kinerja yang bagus maka produktivitas karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat Menurut penelitian (I Wayan Sucipta Wibawa1 Made Surya Putra2, 2018) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional melalui mediasi Kepuasan Kerja Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel pemediasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan, maka disarankan agar perusahaan dapat terus menjaga kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam berorganisasi di perusahaan
H7: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Roduktivitas SDM

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan semua pegawai di PT. KAI Daop 6 Yogyakarta di bagin UNIT Sarana UPT Dipo Lokomotif Yogyakarta dan UPT Dipo Kereta Yogyakarta) sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh, teknik penentuan sampel sering dengan dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100.

Tabel 1. Indikator Variabel

Kepemimpinan Transformasional	*Idealized influence* (kharisma), *inspiration motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimul intelektual), dan *individual consideration* (konsiderasi yang bersifat

	induvidual). Bass dan Avoilo (1997) dalam (Desianty, 2005)
Budaya Organisasi	Pengarahan, Insantif, Ketulusan, Dan Pola Komunikasi robbins (2006:18) dalam (Suyitno & Utomo, 2016)
Kepuasan Kerja	Gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepenyaliaan (suvervisi) luthans (1997) dalam (Nurhayati et al., 2008)
Produktivitas SDM	Pengetahuan *(Knowladge)*, Keterampilan *(Skills)*, Kemampuan *(Abilities)* dan Sikap *(Attitudies)* Gomes (1993) dalam (Suryo, 2016)

Bass dan Avoilo (1997) dalam (Desianty, 2005) Budaya Organisasi Pengarahan, Insantif, Ketulusan, Dan Pola Komunikasi robbins (2006:18) dalam (Suyitno & Utomo, 2016) Kepuasan Kerja Gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepenyaliaan (suvervisi) (Luthans, 2011) dalam (Nurhayati et al., 2008) Produktivitas SDM Pengetahuan (Knowladge), Keterampilan (Skills), Kemampuan (Abilities) dan Sikap (Attitudies) Gomes (1993) dalam (Suyitno & Utomo, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas (Tabel 2) menunjukkan nilai corrected item-total correlation > dari r-table (0,2353) atau valid. Pengujian menghasilkan r hitung Kepemimpinan transformasional, KT1(0,537), KT2 (0,516), KT3 (0,625), KT4 (0,300), KT5 (0,595), KT (0,477), KT7 (0,687). Budaya organisasi, BO1 (0,547), BO2 (0,392), BO3 (0,509), BO4 (0,664), BO5 (0,599), BO6 (0,439), BO7 (0,658). Kepuasan kerja, KK1 (0,577), KK2 (0,629), KK3 (0,460), KK4 (0,749), KK5 (0,276), KK6 (0,649), KK7 (0,710). Produktivitas SDM, PS1 (0,301). PS2 (0,533), PS (0,639). *Cronbach's Alpha Stand*. Kepemimpinan transformasional (0,804), Budaya organisasi (0,806), Kepuasan kerja (0,836) dan Produktivitas SDM (0,652).

Tabel 3. Karektristik Responden

Kategori	**Frekuensi**	**Prosentase**
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	48	98,0
Perempuan	2	4,0
Lama Bekerja		
<2 Tahun	-	-
2-5Tahun	5	10,0
5-10 Tahun	8	16,7
>10 Tahun	37	74,0
Umur		
$<20^{th}$	-	-
$21\text{-}30^{th}$	9	18,0
$31\text{-}40^{th}$	9	18,0
$> 41^{th}$	32	64,0

Pendidikan		
Diploma(D1/D2/D3)	14	28,0
S-1	2	4,0
Pasca Sarjana	-	-
STM	34	68,0
Status Pegawai		
Lajang	11	22,0
Menikah	39	78,8

Tabel 4 menunjukkan ketiga model regresi tidak mengalami multikolonieritas (tolerance > 0,10 dan VIF < 10), tidak mengalami heteroskedastisitas (Glejser test memiliki p>0,05), dan data residual terdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov test memiliki asymp sig>0,05). Dengan demikian ketiga model regresi memenuhi persyaratan untuk diuji regresi.

Tabel 4. Asumsi Klasik

Model	Variabel		Normalitas	Heteroskedastisitas	Multikolonieritas	
	Bebas	Terikat	Asymp Sig.	Sig.	Tol.	VIF
1	KT	KK	0,064	0,302	0,769	1,301
	BO			0,140	0,769	1,301
2	KT	PS	0,670	0,279	0,703	1,423
	BO			0,157	0,580	1,726
	KK			0,131	0,555	1,767

Hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dengan nilai sig 0,041/2= 0,02 < 0,05. Hipotesis 2 yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dengan nilai sig 0,000/2 = 0,000 < 0,05. Hipotesis 3 yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap produktivitas SDM ditolak dengan nilai sig 0,385/2 =0,192 > 0,05. Hipotesis 4 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas SDM ditolak dengan nilai sig 0,219/2=0,109 > 0,05. Hipotesis 5 yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas SDM ditolak dengan nilai sig 0,983/2 =0,491 > 0,05

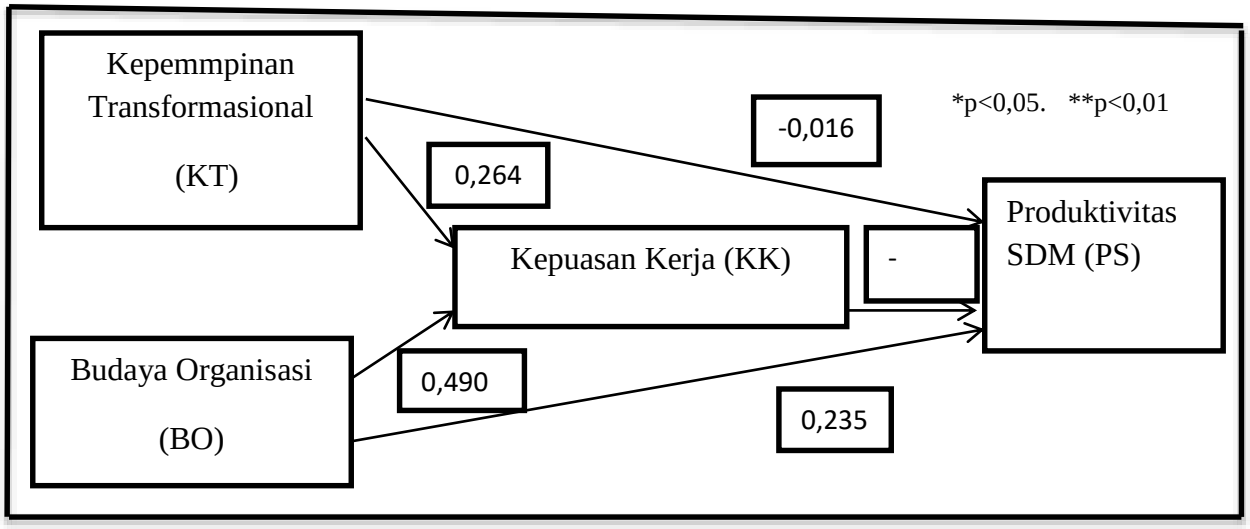
Tabel 5. Pengujian Hipotesis

Hip.	Variabel		*Stand. Coeff.*			*Koef. Detr.*
	Bebas	Terikat	Beta	*T*	*Sig.*	*Adj. R Sq*
H1	KT	KK	0,264	2,106	0,041	0,410
H2	BO		0,490	3,919	0,000	
H3	KT	PS	-0,016	-0,021	0,983	-0,011
H4	BO		0,235	0,235	0,219	
H5	KK		-0,004	-0,021	0,983	

Pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi organisasi memiliki adjusted R square sebesar 0,410 (41,0%), sisanya 59,0% disebabkan variabel lain. Pengaruh kepemimpinan tranformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas SDM memiliki nilai adjusted R square sebesar -0,011 (11%), sisanya -89% disebabkan karena variabel lain.

Hipotesis 6: Kepuasan kerja tidak memediasi kepemimpinan transformasional dan produktivitas SDM. Diketahui nialai a = 0,292 , b= - 0,003 , Sea = 0,139 , Seb= 0,157 dengan nilai One-tailed probability yaitu 0,49237768 dimana nilai One-tailed probability lebih besar

dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi Kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas SDM. Hipotesis 7 : kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi dan produktivitas SDM. Diketahui nialai a = 0,629 , b= - 0,003 , Sea = 0,161 , Seb= 1,157 hasil dari One-tailed probability yaitu 0,4237745 dimana nilai One-tailed probability lebih besar dari 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas SDM.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja di UPT Dipo Lokomotif Yogyakarta dan UPT Kereta Yogyakarta.Sehingga H1 yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. penelitian ini sesuai dengan penelitian dikemukakan oleh (Nurhayati et al., 2008) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disini seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional melakukan pendekatan dengan bawahannya dan harus bisa bertanggung jawab serta mengatur pekerjaan bawahannya dengan baik untuk bisa menciptakan kepuasan kerja bawahannya. Semakin bagus kinerja pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga atasan dapat memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Sehingga H2 yang mengatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Budaya Organisasi, diterima. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas SDM. Hasil penelitian sesuai dengan dilakukan oleh penelitian (Kurniawati & Troena, 2013) yang menyatakn budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan suatu hubungan yang diterima oleh anggota karyawan untuk menciptakan pola pikir yang baik, dapat memecahkan suatu masalah, dan seorang karyawan dapat beradaptasi di dalam organisasi itu sehingga seorang karyawan harus bisa bertindak dan memahami dalam berprilaku untuk menciptakan hubungan yang baik dalam suatu organisai seorang karyawan pada umunya harus diberikan ide ide yang dapat menjadikan seorang karyawan itu dapat bekerja dengan unggul dan menjadi anggota pada suatu organisasi yang baik sehingga budaya organisasi sangat penting.

Kepemimpinan Tansformasional terhadap produktivitas SDM berpengaruh Negatif dan tidak signifikan. Sehingga H3 yang mengatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap produktivitas SDM, ditolak. Hasil dapat diketahui bahwa kepemimpinan trnasformasional terhadap produktivitas SDM, nilai mean terdapat pada indikator KT1 yang menyatakan bahwa pimpinan saya mempunyai pribadi yang menyenangkan, dari indikator yang terendah tersebut ditingkatkan. Pemimpin harus mempunyai pribadi yang menyenangkan untuk meningkatkan podukivitas SDM. Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi terhadap produktivitas SDM hasil ini relefan dengan penelitian (Siwi & Sumampouw, 2015).

Berdasarkan hasil analisis data diketahui budaya organisasi Tidak berpengaruh terhadap produktivitas SDM. Sehingga H4 yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas SDM, ditolak. Dengan demikian budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan UPT Dipo Lokomotif Yogyakarta Tidak mempegaruhi produktivitas SDM. Berdasarkan indikator pertanyaan pada kuisioner rata – rata menjawab setuju, akan tetapi indikator tersebut tidak bisa mempengaruhi produktivitas SDM hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh (Tumbelaka, Habsji, & Nimran, 2016) dan menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas SDM. Kepuasan kerja Tidak mempengaruhi terhadap produktivitas SDM. Sehingga H5 yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas SDM, ditolak. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan UPT Dipo Lokomotif Yogyakarta Tidak mempegaruhi produktivitas SDM. hasil penelitian yang dikemukakan sesuai dengan dilakukan oleh (Irma & Gawi, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas SDM Dapat diketahui bahwa hasil dari One-tailed probability yaitu 0,49237768 dimana nilai One-tailed probability lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi

Kepemimpinan transformasional Terhadap produktivitas SDM. Sehingga Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi Kepemimpinan transformasional Terhadap produktivitas SDM ditolak kepuasan kerja Agar terjadi sebuah hubungan intervening maka indikator kepemimpinan trasformasional dan produktivitas SDM. Harus diperbaiki dulu agar nilainya positif. Jika nilainya sudah positif maka akan terjadi hubungan intervening.

Dapat diketahui bahwa hasil dari One-tailed probability yaitu 0,4237745 dimana nilai One-tailed probability lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi Terhadap produktivitas SDM. Sehingga Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya organisasi Terhadap produktivitas SDM ditolak.

PENUTUP

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan transformational dan budaya organisasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepemiminan transformational, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap poduktivitas SDM. Kepuasan kerja tidak memediasi kepemimpinan transformasional dan produktivitas SDM, kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi dan produktivitas SDM. Bagi penelitian berikutnya dapat memperluas populasi penelitian dan mencoba menggunakan variabel seperti lingkungan kerja dan keterampilan kerja (Ulum, Suyadi, & Hartanto, 2018). Selain itu motivasi kerja dan kompenasi (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Adiwinata, I., & Eddy, S. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Intaf Lumajang. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA Cv. INTAF LUMAJANG*, *2*(1).

Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). 1) 2) 1). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, *Vol. 10*, 51–68.

Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, *1*(2). https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139

Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, *Volume 2*(Nomor 1), 69–84.

Fuadi, A. A. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating*. *1*(2).

Gil, F., Rico, R., Alcover, C. M., & Barrasa, Á. (2005). Change-oriented leadership, satisfaction and performance in work groups: Effects of team climate and group potency. *Journal of Managerial Psychology*, *20*(3–4), 312–328. https://doi.org/10.1108/02683940510589073

I Wayan Sucipta Wibawa1 Made Surya Putra2. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja Studi Pada PT. Bening Badung-Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali , Indonesia ABSTRAK Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan ol*. *7*(6), 3027–3058.

Irma, A., & Gawi, O. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*. 79–102.

Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*(4), 605–612.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition The Twelfth Edition of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach is ideal for*.

Nirmalasari, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *Bandung, SMART – Study & Management Research*, *XI*, *No. 1*(2014), 14.

Nurhayati, N., Setiawan, H., Ummi, N., Teknik, J., Universitas, I., & Ageng, S. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM). *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.

Pambudi, D. S. (2016). *VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *39*(1), 164–171.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125-144.

Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Bintang Sewu Sejahtera di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–13.

Suryo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Parameter*, *2*(001TB), 4.

Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus

Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*, *9*(18), 57–79.

Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 94–108.

Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, 12(2), 173-178.

Wan, H. L. (2007). Human capital development policies: Enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, *31*(4), 297–322. https://doi.org/10.1108/03090590710746450

Wilangun, T. O. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, *7*(1), 22–47. https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47