

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA NIAGA SEMESTA KUPANG

The Effect of Transformational Leadership and Work Engagement on Employee Productivity At PT Cipta Niaga Semesta Kupang

Yovita Klaudia Ngora^{1,a)}, Rolland E Fanggalda^{2,b)}, Debryana Y Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ngorayovita@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggalda@staf.undana.ac.id,

^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dan diperoleh 48 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji t bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Hasil uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu menunjukkan persaingan yang luar biasa, apalagi di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan. Penggunaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan efektif agar perusahaan dapat berkembang dengan produktif dan wajar. Dimana dalam perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal Siagian (dalam Sinaga, 2010). Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam

perusahaan, maka keuntungan dalam sebuah perusahaan akan meningkat karena karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi mampu bekerja dengan baik. Pemimpin berusaha agar karyawannya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja. Oleh karena seorang manajer perlu memperhatikan dan pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang terbaik yang mengerti akan kebutuhan karyawannya, salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian lebih terhadap masalah-masalah yang ada kepada para karyawannya dan untuk kebutuhan pengembangan yaitu memberikan semangat dan dorongan Robbins (2007). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai ada variabel lain yang juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu keterlibatan kerja atau *work engagement*.

Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja sebagai rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk membantu sukses bagi organisasi dan individu. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan karyawan memiliki keterlibatan ingin menggunakan seluruh kemampuannya hanya untuk perusahaan, maka hal ini akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan. Variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja ini sangat berguna dan penting untuk diterapkan dalam peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tercapainya tujuan sebuah organisasi bisnis seperti salah satunya adalah perusahaan PT Cipta Niaga Semesta.

PT Cipta Niaga Semesta merupakan perusahaan bergerak dalam bidang distributor produk FMCG (*Food Moving Customer Goods*). Produktivitas kerja karyawan sangat berkaitan dengan kinerja perusahaan dimana juga memengaruhi jalannya kegiatan di PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Pemimpin PT Cipta Niaga Semesta Kupang sendiri juga menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam memimpin. Pemimpin selalu memotivasi, membimbing dan mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Pemimpin juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugasnya. Adanya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan dengan bersedia mendengarkan kesulitan karyawan serta memperlakukan seluruh karyawan sebagai rekan kerja.

Sejalan dengan kegiatan bisnis yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan upaya menciptakan produktivitas kerja yang efektif masih terdapat kendala-kendala yang menghambat. Berdasarkan pra survey yang dilakukan di PT Cipta Niaga Semesta pada hari Kamis tanggal 12 Mei 2022 berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan yang merupakan kepala gudang bahwa masih adanya fenomena berkaitan dengan rendahnya produktivitas karyawan diantaranya masih adanya divisi yang tidak dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya yaitu seringkali karyawan datang terlambat yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Belum adanya upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan juga dapat menjadi masalah atau penyebab rendahnya

produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya peningkatan *work engagement* atau keterlibatan kerja karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang efektif dalam perusahaan PT Cipta Niaga Semesta Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivita Kerja

Ratnaningsih (2009) mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu mempunyai keinginan untuk menghasilkan lebih dari apa yang telah digunakan sehingga memberikan dampak bahwa output yang dihasilkan lebih besar daripada input yang digunakan. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2011). Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu Sedarmayanti (2009). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala indikator menurut Sutrisno (2010), yaitu, kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Kepemimpinan Transfomasional

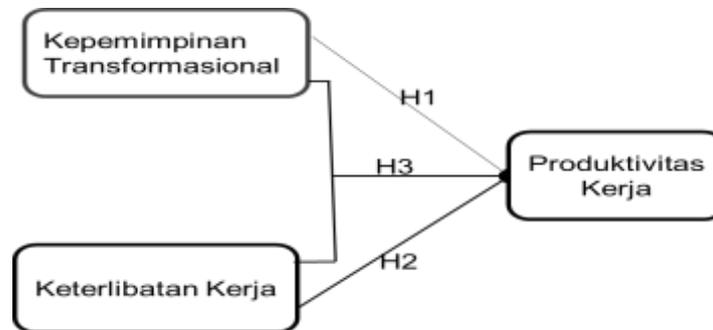
Menurut Yukl (2005) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, merubah kesadaran bawahan tentang permasalahan dengan membantu mereka untuk melihat masalah yang ada dengan cara yang inovatif serta memiliki karisma Robbins dan Coulter (2010). Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2016). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kepemimpinan transformasional menggunakan skala indikator menurut Yukl (2005) yaitu, motivasi insipirasional, pengaruh ideal/kharisma, stimulasi intelektual dan perhatian/pertimbangan individual.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan seorang karyawan dari tempat sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008). Menurut Simanjuntak (2013) keterlibatan karyawan merupakan proses karyawan mengaitkan dirinya kepada pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dalam hidupnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur keterlibatan kerja menurut

Schaufelli & Bakker (2002) yaitu, *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi dan *absorption* atau penyerapan.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

- H1 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang
- H2 : Diduga keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang
- H3 : Diduga kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dan diperoleh 48 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kuesioner di sebarakan kepada 48 karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Kuesioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional dengan 12 item pertanyaan, variabel keterlibatan kerja dengan 9 item pertanyaan dan variabel produktivitas kerja dengan 18 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala likert.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kusioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 39 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item $r_{hitung} > 0,285$, uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja dan produktivitas kerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar $3,173 \leq 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,315 \geq 0,1$ dan nilai VIF variabel keterlibatan kerja sebesar $3,173 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,315 \geq 0,1$.

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang (62,5%) sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 18 orang (37,5%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang usia 24-30 tahun 26 orang (54,16%), usia 30-40 tahun 19 orang (39,59%), usia 41-50 ada 3 orang (6,25%) Selain itu juga menunjukkan masa kerja 1-2 tahun ada 16 orang (33,33%), 3-4 tahun ada 29 orang (60,42%) dan 5-6 tahun ada 3 orang (6,25%) serta status kepegawaian dengan pegawai tetap sebanyak 13 orang (27%), dan pegawai kontrak 35 orang (73%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan).

Tabel 1.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.999	3.194		3.443	.001		
K.Transformasional	.298	.103	.243	2.894	.006	.315	3.173
Keterlibatan kerja	1.312	.149	.738	8.787	.000	.315	3.173

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,999 + 0,298X_1 + 1,312X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 10,999 yang artinya apabila kepemimpinan transformasional (X1) dan keterlibatan Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 10,999 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,298$ artinya, apabila kepemimpinan transformasional (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara keterlibatan kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,298 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 1,312$ artinya, apabila keterlibatan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepemimpinan transformasional tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat 1,312 poin.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap produktivitas Kerja Karyawan (H1)
Diperoleh $t_{hitung} (2,894) > t_{tabel} (2,013)$ dan signifikansi $(0,006) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang.
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H2)
Diperoleh $t_{hitung} (8,787) > t_{tabel} (2,013)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3679.544	2	1839.772	202.534	.000 ^b
	Residual	408.769	45	9.084		
	Total	4088.313	47			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja , K.Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh $F_{hitung} 202,534 > F_{tabel} (2, 81)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.794	.782	3.014	1.742

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja , K.Transformasional

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,794 berarti nilai koefisien determinasi adalah 79,4%, artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja mempunyai kontribusi pengaruh produktivitas kerja karyawan sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,794 yang semakin dekat dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang relatif kuat.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) di PT Cipta Niaga Semesta Kupang, dengan nilai capainnya berada pada kategori baik. Artinya bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional yang memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan tujuan dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.

Hasil analisis deskriptif pada variabel keterlibatan kerja di PT Cipta Niaga Semesta Kupang, dengan nilai capainnya berada pada kategori baik. Capaian keterlibatan kerja dengan kriteria penilaian responden yang berada pada kategori baik yang berarti karyawan PT Cipta Niaga semesta Kupang memiliki keterlibatan kerja karyawan yang baik dalam perusahaan yang tampak melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*Absorption*) dimana dengan adanya karyawan yang selalu memiliki semangat untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel produktivitas kerja (Y) karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang, berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT Cipta Niaga Kupang sudah menunjukkan produktivitas kerja terbaik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis secara pasrial (uji t) diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja (Y) karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Menurut Gibson (1997) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja dimana pemimpin insipratif akan memotivasi karyawannya. Pemimpin yang memberikan dorongan, semangat, arahan serta dukungan penuh kepada bawahannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiarlan, dkk (2020) dan Ratnaningtyas (2021) di mana juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Penelitian Gallup (dalam Robbins dan Judge, 2016) mengatakan bahwa perusahaan dengan keterlibatan karyawan yang besar memiliki tingkat keberhasilan sangat tinggi, dengan lebih banyak karyawan yang terlibat memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rompis dan Sendow (2019), Widyasuti dan Pogo (2022) yang mengatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Hal ini berarti karyawan merasa senang dan antusias dalam melakukan pekerjaan dengan bertanggung jawab sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti dengan adanya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja para karyawan dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil uji F diperkuat dengan uji determinasi bahwa dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang relative kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang namun tidak bersifat mutlak artinya masih terdapat variabel lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel keterlibatan kerja (X2) berada pada kategori baik sedangkan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa keterlibatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang. Secara simultan Kepemimpinan

Transformasional dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cipta Niaga Semesta Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagi PT Cipta Niaga Semesta Kupang Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT Cipta Niaga Semesta Kupang harus di tingkatkan di masa yang akan datang, pemimpin harus mampu memotivator karyawannya untuk bekerja dengan semangat tinggi untuk kemajuan perusahaan dan pemimpin juga dalam menjalankan kebijakannya senantiasa berorientasi pada kepentingan karyawan, karena karyawan merupakan modal dan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Keterlibatan kerja yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang, oleh karena itu sebaiknya keterlibatan kerja karyawan dipertahankan dan ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atau intensif atas setiap prestasi karyawan. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja serta melihat dan mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, pengawasan kerja serta beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Inancevich, J., & Donnelly, J. (1997). *Organisasi Edisi Ke Delepan Jilid 2*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ratnaningsih, E. (2009). Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi Janavisi*, Vol.12, No.2.
- Ratnaningtyas, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement. *The International Journal of Social Science Word* Vol. 3 (2), 25-32.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*, Edisi 8. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rompis & Sendow, J. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA*,

1081-1090.

- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach . *Jurnal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sedarmayanti. (2009). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk Meraih Keberhasilan* . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiarlan, A., Ahmadun, & Nurminingsih, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama. *Jurna Administrasi dan Manajmen* Vol 10 No 2, 141-155.
- Simanjuntak, M. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Dipenogoro Semarang.
- Sinaga, Y. P. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Karyawan CV Cahaya Setia Mulia Yogyakarta). UAJY Thesis.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyasuty & Pogo. (2022). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia. *Scholars Bulletin* 8(8), 225-237.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.