



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Didi Wahyudi¹, Khaeruman^{2*}, Budi Susanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email : khaeruman.oce@gmail.com²,

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and organizational climate on employee productivity. This research method is a correlational quantitative approach. Namely to test the influence of the independent variable on the dependent variable which in this study uses 2 independent variables (Transformational Leadership, Organizational Climate) and 1 dependent variable (Productivity). The approach used in this research is a survey method of 80 employees.

The results of this research are that there is a significant influence of transformational leadership on employee productivity. Based on the SPSS Version 26 calculation results, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6,618 > 1.664488$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. And there is a significant influence of organizational climate on employee productivity. Based on the SPSS Version 26 calculation results, the value $t_{count} > t_{table}$ ($2,262 > 1.664488$), then H_0 is rejected and H_2 is accepted. Based on the significance test, it was found that there is a significant influence between transformational leadership and organizational climate on production employee productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate, Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi) dan 1 variabel terikat (Produktivitas). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode survei terhadap 80 karyawan.

Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.618 > 1,664488$), maka H_0 ditolak Dan H_1 diterima. dan Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.262 > 1,664488$), maka H_0 ditolak Dan H_2 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan produksi.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari suatu kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan sumber daya manusia (SDM) serta melakukan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins, manajemen adalah proses pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif.

mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi (Stone cox, gavin, 2020). Sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan mengambil tindakan untuk memaksimalkannya dengan berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada talenta terbaik. Mendorong komunikasi terbuka, kerja tim dan kolaborasi dan menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk atau kompromi tujuan jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek.

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mutia S. Panggabean, 2018) Produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Prasetio, et al (2019)

Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak atau mencapai target yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan karena dapat berdampak langsung pada hasil yang dicapai. Karyawan yang produktif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan efisiensi, dan pertumbuhan bisnis.

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, beberapa hal diantaranya perlu adanya pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, serta dapat menjadikan inspirasi bagi karyawan nya agar timbul produktivitas karyawan dalam bekerja (Sinungan (2019)

Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan suatu tata aturan yang lebih tegas dan juga peran pemimpin dalam memberika motivasi kepada karyawan. Produktivitas sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun organisasi karena produktivitas karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan dan kemajuan perusahaan tersebut . Produktivitas dapat ditingkatkan dengan melalui adanya training dan juga pemimpin yang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dalam pencapaian target pekerjaan , sehingga perlu adanya tindakan dan upaya dari organisasi dan juga pemimpin dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Suwatno (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengubah salah satu aspek motivasi atau *mindset* anggota saja, akan tetapi perubahan itu diharapkan terjadi pada semua aspek secara holistik agar mampu memberikan yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Iklim organisasi adalah sebagai lingkungan tempat para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Menurut Davis dan Newstrom, iklim sifatnya mengitari dan memengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa iklim merupakan suatu konsep yang dinamis. (Davis dan Newstrom, 2020). Untuk mendapatkan penelitian yang terbaik, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan sebagai dukungan dalam menunjang penelitian ini peneliti mengambil salah satu contoh yaitu, “Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan”. Persamaannya antara penelitian terdahulu dengan peneliti saat ini adalah terkait pada variable y yang digunakan yaitu variable produktivitas. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang analisis tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan, sedangkan peneliti saat ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dalam lingkup karyawan di perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT X CILEGON, BANTEN”**. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?, 2) Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?, 3) Apakah kepemimpinan transformasional dan iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

LANDASAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas Menurut Sinungan (2019) merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, beberapa hal diantaranya perlu adanya pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, serta dapat menjadikan inspirasi bagi karyawan nya agar timbul produktivitas karyawan dalam bekerja.

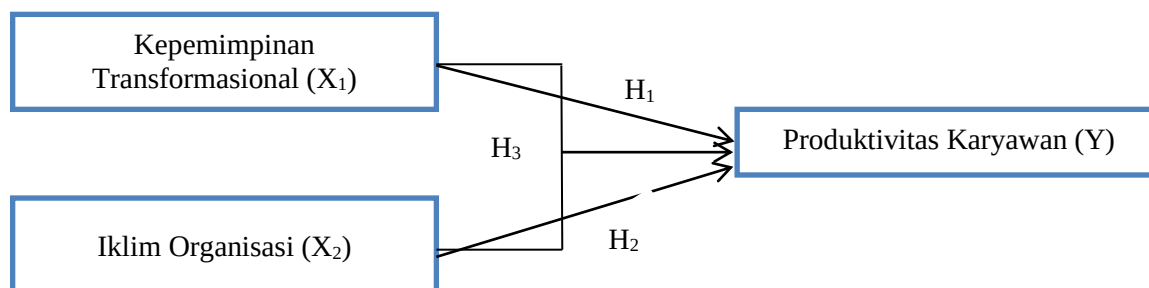
Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengubah salah satu aspek motivasi atau *mindset* anggota saja, akan tetapi perubahan itu diharapkan terjadi pada semua aspek secara holistik agar mampu memberikan yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2020) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Menurut Davis dan Newstrom, iklim sifatnya mengitari dan memengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa iklim merupakan suatu konsep yang dinamis

Kerangka Befikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Bekerja

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap penelitian yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dirumuskan terlebih dahulu hipotesis tindakan sebagai dugaan awal peneliti, yaitu:

- H_1 : Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas karyawan di bagian produksi PT X.
- H_2 : Diduga terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X.
- H_3 : Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas karyawan di bagian produksi PT X.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan kuantitatif korelasional yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi) dan Y variabel terikat (Produktivitas). Metode kuantitatif data diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Sedangkan Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode survey. Metode survei adalah merupakan metode penelitian yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data di lapangan. Penelitian ini menggunakan Skala Likert, skala likert adalah Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban ini memiliki

intensitas yang sama. Keunggulan indeks ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas mulai dari "sangat setuju", "setuju", "kurang setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju".

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Suwatno;2019). Pada penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah karyawan produksi di PT X yang berjumlah 80 karyawan.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2020) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada perusahaan yaitu sebanyak 60orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72964538
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.057
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS Versi.26

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik

multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation factor (VIF) pada model regresi, pada umumnya jika $VIF < 10$ dan nilai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.381	6.060		7.323	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.043	.129	.053	.331	.742	.503	1.990
	Iklim Organisasi	.019	.169	.018	.113	.910	.503	1.990

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : SPSS Versi.26

Nilai VIF dari variabel kepemimpinan Transformasional dan Iklim organisasi 1.990 lebih kecil dari 10.00 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,503 lebih besar dari 0.10 sehingga tidak terjadi adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot.

Tabel 3 Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.123	3.542		.882	.381		
	Kepemimpinan Transformasional	-.057	.076	-.120	-.748	.457	.503	1.990
	Iklim Organisasi	.065	.098	.106	.660	.511	.503	1.990

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data SPSS V26

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel kepemimpinan 0,457 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,511 dimana nilai keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan didalam model penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

4. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan dari kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi

terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari output dibawah ini:

Tabel 4 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.859 ^a	.739	.732	.19163	.739	108.840	2	77	.000
a. Predictors: (Constant), x2, x1									
b. Dependent Variable: y1									

Sumber: Data SPSS V26

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,859. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variable kepemimpinan transformatif (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi (k_d)

Untuk mengetahui besarya kontribusi variable kepemimpinan transformatif (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) yang dinyatakan dalam persentase yang diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat model summary yang dihasilkan dengan menggunakan software SPSS Versi 26.

Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi (k_d)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.635	.23953
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Sumber: Data SPSS V26

Berdasarkan tabel diatas ,diperoleh nilai R Square sebesar 0.635 Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Iklim organisasi (X_2) memberikan kontribusi sebesar 64.48% terhadap produktivitas pegawai (Y).

6. Uji Hipotesis T (Parsial)

Uji-T bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan Transformatif dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan secara parsial seperti ditunjukan tabel dibawah ini.

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	44.381	.303		.000
	X_1	.043	.006	.635	.000

	X_2	.019	.008	.217	2.262	.027
a. Dependent Variable: y1						

Sumber: Data SPSS V26

- a. Karena nilai thitung > t_{tabel} ($6.618 > 1,664488$), dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak Dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan produksi PT X.
- b. Karena nilai thitung > t_{tabel} ($2.262 > 1,664488$), dengan taraf signifikansi $0.027 < 0.05$ maka H_0 ditolak Dan H_2 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan produksi PT X.

7. Uji Hipotesis F Simultan

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.993	2	3.997	69.658	.000 ^b
	Residual	4.418	77	.057		
	Total	12.411	79			
a. Dependent Variable: y1						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Data SPSS V26

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.658 > 3.2$), dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak Dan H_3 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan produksi PT X.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh nilai thitung > t_{tabel} ($6.618 > 1,664488$), maka H_0 Ditolak Dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu prediktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, karena ketika pemimpin semakin baik dalam menerapkan kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.262 > 1,664488$), maka H_0 ditolak Dan H_2 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X. hasil penelitian ini sependapat dengan beberapa pendapat para ahli yaitu menurut Susanty bahwa “iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota. Mengacu pada pendapat-pendapat tersebut, iklim organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja hal ini karena iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai dan motivasi orang-orang yang erlibat di dalam organisasi berupa sebuah pandangan subjektif anggotanya mengenai sistem formal, gaya informal manajer dan faktor-faktor lingkungan lainnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin memiliki peranan penting untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan nya Selain itu kepemimpinan transformasional juga dibutuhkan dalam dunia perusahaan karena akan membawa banyak perubahan dalam dunia perusahaan, sehingga kepemimpinan transformasional dirasa tepat untuk diterapkan oleh setiap pimpinan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kemudian, keberadaan iklim organisasi di perusahaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan karena keberadaannya dapat mempengaruhi sikap karyawan dan motivasi karyawan dalam hal pekerjaan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.658 > 3.2$), maka H_0 ditolak Dan H_3 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa: Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.618 > 1,664488$), maka H_0 Ditolak Dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X.

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.262 > 1,664488$), maka H_0 ditolak Dan H_2 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X.

Hipoteis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26 diperoleh Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.658 > 3.2$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT X

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2020). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rothwell, J.W., STAvros, M.J., Sullivan, L.R. (2016). *Practicing organization development (leading transformation and change)*. New Jersey: Hoboken.
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Susanto, Ahmad. (2016) *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Susanty, Ety. (2013). *Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi Organisasi, Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia, antara Peluang dan Tantangan*, Universitas Terbuka. Sutikno, Tri Atmadji. Indikator
- Suyitno, Andi Setyawan (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang), *Among Makarti*, Vol. 9, No. 18. 2016.
- Syafaruddin (2015) *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Syaiful Sagala (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Agustina, Mediarita., dkk (2021). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *International Journal of Education Review*, Vol. 3, Issue 1.
- Ananda, Rusydi dan Muhammad Fadhli (2020). *Statistika Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- 2018.Asbari, Masduki., dkk. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas* 7.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri, Novianty (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Baharuddin dan Umiarso (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: ArRuzzmedia