

Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Sandika Pratama Teknik

Isranto Miraji¹⁾ Sunaryo Urip²⁾

¹⁾PT. Enseval Putera Megatrading Tbk

Email: net_miraji@yahoo.com

²⁾Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav.22 – Jakarta Timur 13210

Abstract: This study is conducted to find out the relationship between the transformational leadership style and working motivation towards working productivity in PT. Sandika Pratama Teknik. The technique of collecting data is by using questioners. The employees of PT. Sandika Pratama Teknik in Engineer department became the objects of this research. The data analysis by using the coefficient of Spearman which is used SPSS 22 program for windows. Based on the result of Spearman's correlation is found that the variable of transformational leadership style has a strong correlation, positively and significant towards variable of working productivity. It is proven by the coefficient of its correlation is 0.475. The working motivation's variable has a moderate, positively and significant towards variable of working productivity. It is proven by the coefficient of its correlation is 0.340. Based on the result, the conclusion of this study is that there is correlation in moderate, positively and significantly towards working productivity. This means that the higher transformational leadership style shown by the leaders and the higher employees' working motivation will increase productivity of the employees. Therefore, the company's leaders need to evaluate their leadership style and how they motivate the employees during working time.

Keywords: transformasional leadership style, working motivation, working productivity.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Sandika Pratama Teknik. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Karyawan PT Sandika Pratama Teknik pada bagian Engineering menjadi responden. Teknik analisa data untuk mengetahui koefisien korelasi variabel menggunakan analisa koefisien korelasi Spearman dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisa korelasi Spearman diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai keterkaitan sedang, positif dan signifikan dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,475. Variabel motivasi kerja mempunyai keterkaitan sedang, positif dan signifikan dengan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,340. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan dengan kategori sedang, positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja. Begitupun dengan motivasi kerja terdapat keterkaitan dengan kategori sedang, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinannya selama ini, dan juga cara memotivasi kerja karyawan selama bekerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, produktivitas kerja.

I. PENDAHULUAN

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi adalah sangat penting, karena keberadaannya adalah menggerakkan tim yang ada di bawahnya bekerja agar sesuai dengan tujuan. Jika bisa dianalogikan dalam sebuah kendaraan maka pemimpin adalah

pemegang kemudinya yang mengarahkan kendaraan ini sampai ke tujuan. Selain itu pula pemimpin yang memastikan bahwa kendaraan yang dikendarainya dapat membawa penumpangnya dengan selamat. Walaupun ketika dalam perjalanan banyak rintangan yang dapat mengganggu keselamatan, tetapi kemampuan pemimpin untuk dapat mengendalikan

kendaraannya dan menenangkan penumpangnya menjadi faktor kunci keberhasilan untuk sampai ke tujuan. Begitupun dengan perusahaan peranan pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengarahkan timnya bekerja sesuai dengan visi, misi, dan target yang dibebankan perusahaan.

Pemimpin yang sukses adalah yang dapat menggerakkan timnya. Menurut Mulyono (2014: 50) yang merupakan Direktur Utama PT Pelindo IV, kalau ingin sukses besar maka pimpinlah para pengikut. Sehingga disinilah seni yang dimainkan oleh pemimpin ketika dihadapi oleh situasi dan kondisi berupa karakter orang, dan yang lainnya. Saat ini dibutuhkan pemimpin yang dapat menghadapi dan memberikan solusi terhadap kondisi yang sangat kompleks. Sehingga menurut hasil penelitian Harvard Business Review pada tahun 2015 kesimpulannya ditulis oleh Fransiska (2015: 04) menyatakan bahwa pemimpin saat ini adalah pemimpin yang dapat membantu anggota timnya dan bekerja secara bersama dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Bagi perusahaan seperti PT Sandika Pratama Teknik yang merupakan perusahaan baru berkembang dibidang kontraktor mekanik dan elektrik membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan optimis terhadap karyawannya ketika bergabung dalam perusahaan. Perusahaan saat ini dipimpin oleh generasi kedua, karena perusahaan ini didirikan oleh pemiliknya untuk wadah aktualisasi anak-anaknya. Sehingga tantangan generasi kedua ketika memimpin perusahaan ini adalah menjaga produktivitas karyawan yang bekerja saat ini, dan kemungkinan masa kerja dan usia lebih tua dibandingkan dirinya, Tentunya hal ini menarik untuk dilakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan yang dipegang oleh generasi kedua, yang tentunya berbeda dengan gaya kepemimpinan pemiliknya. Oleh karenanya penelitian ini akan melihat apakah gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan produktivitas kerja.

Selain itu perusahaan ini membutuhkan cara yang dapat memotivasi seluruh karyawan untuk tetap menjaga kualitas dan ketepatan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan dapat memberikan gaji, pengakuan, kesempatan berpendapat sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bentuk motivasi dalam penelitian ini menggunakan konsep *Herzberg Two Factor's Theory*. Oleh karenanya penelitian ini juga akan melihat keterkaitan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional terkait erat dengan produktivitas kerja? dan (2) Apakah motivasi kerja karyawan terkait erat dengan produktivitas kerja?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini ingin mengetahui keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja. (2) Penelitian ini ingin mengetahui keterkaitan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini landasan teori yang digunakan penulis mencakup teori mengenai kepemimpinan dengan spesifik pada gaya kepemimpinan transformasional yang akan dijadikan acuan dalam penelitian. Teori lainnya adalah teori motivasi dengan spesifik pada teori motivasi *two factor theory* dari Herzberg yang menjadi pilihan penulis untuk melandasi penelitiannya. Teori lain yang digunakan adalah mengenai produktivitas kerja.

Penelitian ini berdasarkan dua hal kepemimpinan dengan mendefinisikan komponen perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi pengikutnya dan dampak pemimpin pada pengikutnya. Hasilnya adalah bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional, dan pengikut lebih termotivasi dengan menunjukkan kinerja pada kepemimpinan transformasional dibandingkan kepemimpinan transaksional. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional adalah: (1) *Idealized influence*, (2) *Individualized consideration*, (3) *Inspirational motivation*, (4) *Intellectual stimulation*.

Pada penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah *Hygiene theory* yang dikemukakan Herzberg mengaitkan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpandangan positif (suka) terhadap pekerjaannya, maka tingkat kepuasannya akan tinggi. Namun jika karyawan memandang tugas pekerjaannya negatif (tidak suka), maka tidak muncul kepuasan dalam diri mereka. (Siagian, 2009: 107). Penekanan pada teori Herzberg ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasi lah yang penting; sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek *hygiene* lah yang menonjol.

Penelitian ini juga menggunakan konsep teori produktivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti

(2009: 56-57), yang menjabarkan secara detail faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berdasarkan formulasi *National Productivity Board* bahwa produktivitas adalah berkaitan dengan sikap mental. Sehingga perwujudan sikap mental untuk melakukan perbaikan dalam bentuk perilaku dapat dibagi menjadi dua faktor pendukung produktivitas: (1) Faktor diri sendiri, (2) Faktor pekerjaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian survey (Siregar, 2013: 4). Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan. Adapun variabel yang akan diteliti adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja, dan variabel produktivitas kerja

A. Populasi dan Sampel

Maholtra (2009: 364) menyatakan bahwa populasi adalah gabungan seluruh elemen, yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan penelitian. Sedangkan sampel adalah elemen populasi yang terpilih untuk diamati. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Sandika Pratama Teknik. Karena keterbatasan waktu dan tenaga maka sampel yang diambil adalah karyawan yang berada di Jakarta. Sampel yang dipilih sebanyak 54 orang yang berada di departemen *Engineering*.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability sampling*. Setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Responden dalam kuesioner ini yang telah ditetapkan sebagai sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu atau disebut dengan *purposive sampling*.

B. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrument penelitian berbentuk kuesioner pernyataan yang disusun berdasarkan tiga variabel yang akan diukur. Adapun variabel tersebut adalah: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala sikap Likert. Skala ini adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus (Maholtra, 2009 : 298). Setiap pernyataan diberikan empat pilihan jawaban, yaitu : (1) = Sangat Tidak Setuju; (2) = Tidak Setuju; (3) = Setuju; (4) = Sangat Setuju.

C. Teknik Analisis Data

1. Prosedur Pengujian

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Beberapa tahapan pengujian perlu dilakukan yaitu : uji coba instrumen, uji validitas dan reliabilitas data yang telah diperoleh.

2. Uji Coba Kuesioner

Uji coba kuesioner sebelum penelitian ini perlu dilakukan sebelum digunakan dalam penelitian sebenarnya. Hal ini bertujuan untuk melakukan penyempurnaan terhadap bentuk dan isi pernyataan kuesioner, ketepatan dalam penyusunan kalimat yang digunakan. Sampel penelitian pada tahap uji coba instrumen adalah karyawan PT Sandika Pratama Teknik yang berada di bagian *supporting* yaitu *Logistic, Purchasing, Finance*, dan *HRGA* sebanyak 10 orang.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil dari pengumpulan data yang menggunakan kuesioner perlu dilakukan uji validitas & uji reliabilitas. Sebelum dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan pengambilan kuesioner pada tanggal Selasa, 09 Juni 2015 dan dilakukan pada departemen *Engineering*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya pengujian validitas dan reliabilitas akan menggunakan program SPSS. Menurut Siregar (2013: 46) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Berikut ini adalah kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu: jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0.3 dan signifikan.

Sedangkan reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*, yaitu metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.6.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan data-data yang telah terkumpul kemudian dibuat analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini model analisa

penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian bersifat ordinal, karena hasil dari penelitian yang menerapkan skala likert. Oleh karenanya menurut Siregar (2013 : 380) pengujian statistik yang dilakukan menggunakan statistik nonparametric, yang merupakan bagian statistik yang parameter populasi atau data tidak mengikuti suatu distribusi tertentu atau memiliki distribusi yang bebas dari persyaratan dan variannya tidak perlu homogen.

Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Spearman (rs), yang termasuk dalam analisa statistik nonparametrik. Kegunaan dari korelasi Spearman adalah untuk menentukan besarnya hubungan dua variabel (gejala) yang berskala ordinal atau tata jenjang. Kekuatan dari keterkaitan antar variabel terlihat dari nilai koefisien korelasi yang besarnya diantara 0.00 dan 1.00.

Tabel 1 Makna nilai korelasi Spearman

Nilai	Makna
0.00 – 0.19	Sangat rendah / sangat lemah
0.20 – 0.39	Rendah / lemah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Tinggi / kuat
0.80 – 1.00	Sangat tinggi / sangat kuat

Sedangkan untuk arah korelasi dinyatakan dengan tanda positif (+) dan negatif (-) : Apabila $r = (-)$, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Sedangkan apabila $r = (+)$, artinya terjadi hubungan searah antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Hasil uji validitas data pernyataan keusioner yang terdiri dari 39 buah dan terbagi dalam tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan sebanyak 14 pernyataan, motivasi kerja sebanyak 14 pernyataan, dan produktivitas kerja sebanyak 11 pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa seluruh daftar pernyataan dikatakan valid karena koefisien korelasi *product moment* melebihi nilai 0.3. Data lebih detail dapat dilihat pada lampiran 3. Kesimpulan dari hasil uji validitas adalah sebagai berikut : (a) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien terendah pada butir pernyataan nomor 5 dengan nilai sebesar 0,381 dan yang tertinggi pada butir pernyataan nomor 3 dengan nilai sebesar 0,774. (b) Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien terendah pada butir pernyataan nomor 5 dengan nilai sebesar 0,323 dan yang tertinggi pada butir pernyataan nomor 9 dengan nilai sebesar 0,711. (c) Variabel produktivitas kerja memiliki nilai koefisien terendah pada butir

pernyataan nomor 10 dengan nilai sebesar 0,481 dan yang tertinggi pada butir pernyataan nomor 5 dengan nilai sebesar 0,702.

Pengujian reliabilitas data dengan menggunakan perbandingan *Alpha Cronbach*, maka didapatkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner penelitian mempunyai nilai koefisien reliabilitas > 0.6 . Artinya pada penelitian ini data pada kategori gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan *reliable*.

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
GAYA KEPEMIMPINAN	.756	15
MOTIVASI KERJA	.750	15
PRODUKTIVITAS KERJA	.741	12

Berdasarkan table 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai koefisien reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,756 lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa instrument alat ukur gaya kepemimpinan adalah *reliable*. (2) Nilai koefisien reliabilitas untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,750 lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa instrument alat ukur motivasi kerja adalah *reliable*. (3) Nilai koefisien reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0,741 lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa instrument alat ukur produktivitas kerja adalah *reliable*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis untuk mengetahui keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja, dan keterkaitan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Metode analisis yang digunakan adalah metode korelasi Spearman.

Keterkaitan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja. Berdasarkan tabel 3 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja termasuk kategori sedang, positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi pada seluruh responden menunjukkan 0,475 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa menurut seluruh responden gaya kepemimpinan transformasional terdapat keterkaitan dengan produktivitas kerjanya. Jika para pimpinan di perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan

Tabel 3 Keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja

Uraian	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Seluruh Responden	.475**	.000
Jenis Kelamin		
a. Laki – Laki	.556**	.001
b. Perempuan	.359	.131
Usia		
a. ≤ 35 tahun	.451**	.002
b. > 35 tahun	.122	.737
Status		
a. Sudah Menikah	.559**	.000
b. Belum Menikah	.333	.244
Pendidikan		
a. Maksimal SMA	.551**	.002
b. Perguruan Tinggi	.277	.179
Masa Kerja		
a. ≤ 5 tahun	.424**	.007
b. > 5 tahun	.350	.200

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

transformasional maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Walaupun keterkaitannya hanya di level sedang, namun korelasinya cenderung positif.

Pada korelasi menurut responden laki – laki masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan. Hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi laki – laki 0,556 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut responden wanita menunjukkan korelasi lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi wanita 0,359.

Pada korelasi menurut responden usia ≤ 35 tahun masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,451 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut responden usia >35 tahun menunjukkan korelasi sangat lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,122.

Pada korelasi menurut responden yang sudah menikah masuk dalam kategori sedang, positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut responden yang belum menikah menunjukkan korelasi lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi sebesar 0,333.

Pada korelasi menurut responden yang sudah menikah masuk dalam kategori sedang, positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut responden yang belum menikah menunjukkan korelasi lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi sebesar 0,333.

Pada korelasi responden yang tingkat pendidikan maksimal SMA masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,551 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi responden yang tingkat pendidikannya perguruan tinggi menunjukkan korelasi lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,277.

Pada korelasi menurut responden yang masa kerja ≤ 5 tahun masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,424 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut responden yang masa kerja > 5 tahun menunjukkan korelasi yang lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,350.

Keterkaitan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Uraian	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Seluruh Responden	.340*	.012
Jenis Kelamin		
a. Laki - Laki	.377*	.026
b. Perempuan	.309	.198
Usia		
a. ≤ 35 tahun	.369*	.014
b. > 35 tahun	.070	.848
Status		
a. Sudah Menikah	.364*	.021
b. Belum Menikah	.167	.568
Pendidikan		
a. Maksimal SMA	.467*	.011
b. Perguruan Tinggi	.138	.510
Masa Kerja		
a. ≤ 5 tahun	.314	.052
b. > 5 tahun	.339	.217

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

produktivitas kerja termasuk kategori lemah, positif, namun masih signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada seluruh responden menunjukkan 0,340 dengan signifikansi pada level 95% ($\alpha = 0,05$).

Pada korelasi menurut responden laki – laki masuk dalam kategori lemah, positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi laki – laki 0,377 dengan signifikansi pada level 95% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan pada korelasi menurut responden wanita menunjukkan korelasi lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi wanita 0,309.

Pada korelasi menurut responden usia ≤ 35 tahun masuk dalam kategori lemah, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,369 dengan signifikansi pada level 99% ($\alpha = 0,01$). Sedangkan pada korelasi menurut usia >35 tahun menunjukkan korelasi sangat lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,070.

Pada korelasi menurut yang sudah menikah masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,364 dengan signifikansi pada level 95% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan pada korelasi menurut yang belum menikah menunjukkan korelasi sangat lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,167.

Pada korelasi menurut yang tingkat pendidikan maksimal SMA masuk dalam kategori sedang, positif, dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,467 dengan signifikansi pada level 95% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan pada korelasi menurut yang tingkat pendidikannya perguruan tinggi menunjukkan korelasi sangat lemah, positif, dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dan hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi 0,138.

Bila ditinjau pada masa kerja responden ternyata korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja menurut responden yang masa kerja ≤ 5 tahun sama dengan yang masa kerja > 5 tahun, yaitu menunjukkan korelasi yang lemah, positif, dan tidak signifikan. Pada korelasi menurut yang masa kerja ≤ 5 tahun ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,314, dan pada koefisien korelasi menurut responden yang masa kerja > 5 tahun sebesar 0,339.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (a) Berdasarkan hasil penelitian dan dilakukan analisis korelasi Spearman didapatkan bahwa adanya keterkaitan yang sedang, positif, dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sandika Pratama Teknik. Hal ini artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan rendah maka produktivitas kerja karyawannya pun rendah. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti, yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja; dan (b) Hal yang menarik dari penelitian ini adalah pemberian aspek motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tidak ada keterkaitannya dari sisi masa kerja baik yang ≤ 5 tahun maupun yang masa kerjanya > 5 tahun. Hasil ini diluar yang prediksi, karena menurut *Two Factor Theory's Herzberg* jika diberikan aspek motivasi maka akan muncul kepuasan kerja yang pada umumnya berkaitan dengan produktivitas kerja. Namun dalam penelitian ini, ketika aspek motivasi sudah diberikan pada kriteria masa kerja hasilnya tidak mempunyai keterkaitan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Fransiska. (2013). "Mind & Emotion Innerpeace for Better Leadership". MDI News, No. 185/XIX/ Januari 2013, hlm 04.
- Maholtra, N. K. (2009). Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi ke – 4. Jakarta : Indeks.
- Mulyono. (2014). "Kepemimpinan Partisipatif dan Mengaktifkan Dua Otak". BUMN TRACK, No.88 Tahun VIII November 2014, hlm.50-51.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.