



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1853-1860

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Muti Indofood Lestari Medan

Ricky Brutu¹, Mislan Sihite², Jhon Henri Purba³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

rickybruto@gmail.com, mislansihite2@gmail.com, jonhenripurba24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada CV. Muti Indofood Lestari Medan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 responden. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis F menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824/82,4%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 82,4% sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variable atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas tinggi cenderung lebih mampu mencapai target bisnis, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Produktivitas kerja yang optimal juga berdampak langsung pada profitabilitas perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan efisien akan menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat, sehingga biaya operasional dapat ditekan dan keuntungan meningkat.

Produktivitas yang tinggi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan karena perusahaan dapat memberikan layanan yang lebih cepat dan berkualitas. Secara keseluruhan, produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena berdampak langsung pada efisiensi, kualitas, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Nurhayati dan Yusuf (2023:14). Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap tugas mereka. Mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan mencakup pemahaman akan visi dan misi perusahaan, rasa memiliki, serta hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung bekerja lebih efisien, menghasilkan ide-ide inovatif, dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Muti Indofood Lestari Medan

Sebaliknya, rendahnya keterlibatan karyawan dapat menyebabkan kurangnya motivasi, menurunnya kualitas kerja, dan peningkatan *turnover*. Organisasi yang mendorong keterlibatan melalui komunikasi terbuka, pelatihan, dan pengakuan terhadap prestasi dapat menciptakan keterlibatan karyawan yang tinggi. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Dedipo dan Monoarfa (2020:12) salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karyawan. Program pengembangan seperti pelatihan, *mentoring*, dan peningkatan keterampilan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan inovatif. Ketika karyawan merasa diberdayakan melalui pelatihan yang relevan dengan tugas mereka, mereka cenderung memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan karyawan juga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan.

Karyawan yang merasa dihargai melalui investasi perusahaan pada kemampuan mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal. Program pengembangan yang dirancang dengan baik juga dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberi karyawan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga secara kolektif meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan kinerja, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan transformasional, menurut Ngora, dkk (2020:15) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena mampu menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin transformasional biasanya memberikan visi yang jelas, memberikan arahan yang inspiratif, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas. Selain itu, pemimpin transformasional menunjukkan perhatian individu kepada setiap karyawan, membantu mereka mengatasi tantangan, dan mengembangkan keterampilan mereka.

Kepemimpinan transformasional juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Pemimpin juga menanamkan semangat kerja tim yang kuat, yang mendorong kolaborasi dan efisiensi kerja. Kepemimpinan transformasional juga menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama. Akibatnya, karyawan lebih berkomitmen, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan menunjukkan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif karena metode ini memungkinkan pengukuran yang objektif dan sistematis terhadap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, dimana data yang diperoleh hasilnya aktual dan validitasnya dapat dipertanggung jawabkan, data primer dalam penelitian ini berupa wawancara, kuesioner, dan observasi langsung ke tempat penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku, jurnal dan internet yang mendukung. Data yang didapat dari teori-teori yang saya teliti saat ini.

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 orang. Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 responden.

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Pengumpulan data primer (primary data) yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dilakukan dengan menggunakan:

- a. Kuisisioner (Angket). Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian.
 - b. Observasi (Pengamatan). Observasi dilakukan secara langsung dilokasi tempat penelitian guna mendapat data primer.
 - c. Interview (Wawancara). Wawancara dilakukan untuk bertukar informasi melalui tanya jawab guna mendapat data primer.
2. Pengumpulan data sekunder (secundary data) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber kedua.
 - a. Studi Kepustakaan. Pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah, serta pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.
 - b. Studi Dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.
- Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

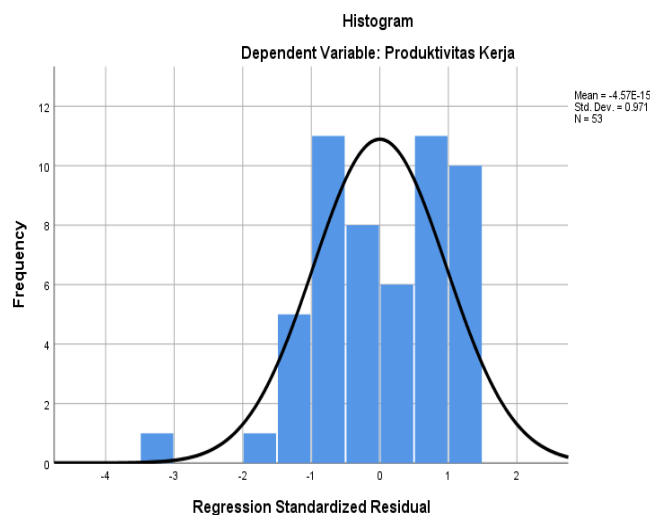
Deteksi normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov, uji normalitas histogram, dan uji normalitas *probability plot*.

**Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10108111
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.075
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

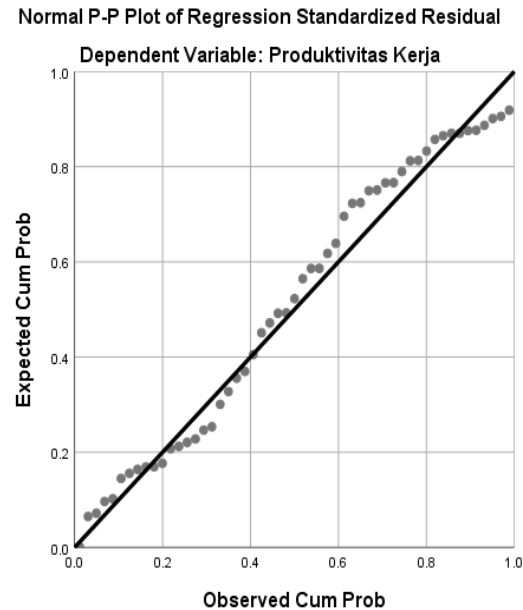
Sumber : olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,199, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas Kurva Histogram

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Uji Normalitas Normal Probability Plot

Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.077	.236		
Keterlibatan Karyawan	.111	.036	.975	1.025
Pengembangan Karyawan	.501	.035	.950	1.053
Kepemimpinan Transformasional	.111	.053	.931	1.074

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 memperlihatkan nilai *Tolerance variable* keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional > 0,1 dan VIF < 10 dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.039	.124		.314	.755
Keterlibatan Karyawan	.035	.019	.252	1.812	.076
Pengembangan Karyawan	-.018	.019	-.136	-.966	.339
Kepemimpinan Transformasional	-.003	.028	-.016	-.114	.910

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0.076, 0,339 dan 0,910 dimana

ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.077	.236		4.562	.000
Keterlibatan Karyawan	.111	.036	.179	3.036	.004
Pengembangan Karyawan	.501	.035	.845	14.146	.000
Kepemimpinan Transformasional	.111	.053	.126	2.085	.042

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 1,077 + 0,111 X_1 + 0,501 X_2 + 0,111 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,077 artinya jika nilai variabel keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional adalah nol, maka nilai produktivitas kerja akan bernilai sebesar 1,077.
2. Koefisien regresi untuk variabel keterlibatan karyawan (X_1) sebesar 0,111 artinya bahwa jika keterlibatan karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,111 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karyawan (X_2) sebesar 0,501 artinya bahwa jika pengembangan karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,501 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_3) sebesar 0,111 artinya bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,111 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t_{tabel} = \left(\frac{0,05}{2}; 53-3-1\right)$$

t tabel = (0,025;49), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009

Tabel 5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.077	.236		4.562	.000
Keterlibatan Karyawan	.111	.036	.179	3.036	.004
Pengembangan Karyawan	.501	.035	.845	14.146	.000
Kepemimpinan Transformasional	.111	.053	.126	2.085	.042

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada variabel keterlibatan kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,036) > t_{tabel} (2,009)$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pada variabel pengembangan karyawan (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (14,416) > t_{tabel} (2,009)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X_3) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,085) > t_{tabel} (2,009)$ dengan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F_{tabel} = df_1 ; df_2$

Dimana $df_1 = k - 1$

$df_2 = n - k$

df_1 (pembilang) = $k - 1$

= $4 - 1$

= 3

df_2 (penyebut) = $n - k - 1$

= $53 - 3 - 1 = 49$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,79

Tabel 6 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.669	3	.890	82.047	.000 ^b
	Residual	.531	49	.011		
	Total	3.200	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah $82,047 > F_{tabel} 2,79$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	.10413

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824/82,4%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 82,4% sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variable atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang secara psikologis dan emosional terhubung dengan pekerjaannya, sehingga mereka menganggap pekerjaan dan kinerja mereka sebagai hal penting yang memengaruhi harga diri. Produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa, yang mencerminkan hubungan antara hasil kerja, waktu yang digunakan, dan sumber daya yang dikeluarkan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih termotivasi, fokus, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk memberikan kinerja terbaik. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan ruang untuk berkontribusi, mereka akan lebih antusias dalam bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap pengurangan tingkat absensi dan turnover karyawan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan produktivitas menegaskan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan, seperti komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ngora dkk, (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan keterlibatan kerja adalah salah satu faktor yang menjadi produktivitas kerja.

3.4.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses terencana dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan guna mendukung pertumbuhan individu dan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Mathis dan Jackson (2001:81), produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan akan mendorong efisiensi serta kualitas kerja yang lebih baik. Program pengembangan seperti pelatihan, mentoring, dan coaching memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Selain itu, pengembangan karyawan juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga perusahaan dapat lebih kompetitif. Penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan produktivitas menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan yang berkelanjutan agar karyawan tetap produktif, terampil, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dedipo dan Monoarfa (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari harapan mereka, melalui pemberian visi, pengaruh, dan peningkatan nilai-nilai organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, memberikan visi yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu maupun organisasi. Dengan pendekatan yang karismatik dan berorientasi pada perubahan, kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat loyalitas, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong kepemimpinan yang inspiratif melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang terbuka. Dengan demikian, produktivitas karyawan akan meningkat, mendukung pertumbuhan dan daya saing organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hj.Naidah

dan Musa (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3.4.4 Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:98), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan konsep yang mengaitkan hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu produk. Keterlibatan karyawan yang tinggi mencerminkan komitmen dan partisipasi aktif dalam pekerjaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil optimal dalam waktu yang efisien. Pengembangan karyawan, melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan, berkontribusi terhadap peningkatan kapabilitas individu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas. Sementara itu, kepemimpinan transformasional berperan dalam menginspirasi, membimbing, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dengan visi yang jelas. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong pencapaian target organisasi secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan keterlibatan karyawan, program pengembangan, serta kepemimpinan transformasional guna meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian yaitu Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Muti Indofood Lestari Medan. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Muti Indofood Lestari Medan. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Muti Indofood Lestari Medan. Hasil pengujian hipotesis F menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Muti Indofood Lestari Medan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,824/82,4%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 82,4% sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variable atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Astian N. Dedipo, Valentina Monoarfa. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Di Rumah Karawo. JAMBURA: Vol 3. No 1. Mei 2020
2. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Hj.Naidah dan Nursantiawati Musa. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
5. Mathis, R. L., & Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
6. Ngora, Yovita Klaudia, Rolland E Fanggidae, Debryana Y Salean, Tarsisius Timuneno. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 4(4), 1001-1010. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i4.10655>
7. Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
8. Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
9. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
10. Sutrisno, Edy. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama. Cetakan kedua. Jakarta Kencana Prenada. Media Group
11. Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
12. Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
