

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRILOGI, KEPUASAAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS SDM (STUDI: KOPERASI DAN UMKM KUD KARYA MUKTI PROVINSI JAMBI)

Triyani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : Penulis anifitri292@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to describe (1) the influence of trilogy leadership on human resource productivity, (2) the effect of satisfaction on human resource productivity, (3) the effect of organizational commitment on human resource productivity. This research is a quantitative research, descriptive analysis method and method of analysis of the coefficient of determinants. The population is employees of KUD Karya Mukti Cooperative and UMKM Jambi Province, the sample technique is stratified random and sampling. The method used was questionnaire data, while the data analysis technique used simultaneous, partial, and linear regression data. The results of this study use a significant result of 0.005 indicating that there is a negative influence on trilogy leadership with the variable of human resource productivity. In addition, there is also an effect of job satisfaction on the productivity of human resources which has a negative and insignificant effect. Then there is organizational commitment that has a positive and significant effect on human resource productivity.

Keywords: *trilogy leadership, job satisfaction, organizational commitment, human resource productivity*

1. PENDAHULUAN

Pada era perkembangan saat ini teknologi yang dimiliki sekarang tanpa batas dan kemajuan teknologi akan menyebabkan lingkungan disekitar semakin cepat berubah. Dalam suatu organisasi disebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan yang berbeda dengan organisasi lain maka dari itu keunggulan yang dimiliki harus mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi.

Sumber daya manusia menjadi kunci dalam sebuah organisasi yang akan dimiliki oleh perusahaan lain. Sumber daya manusia juga sangat penting dalam melakukan suatu proses atau fungsi suatu manajemen secara keseluruhan. Dalam sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan dengan bersama, maka dari itu memerlukan manajemen yang efektif dan efisien dengan baik dan benar (Wibowo,2007). Setiap organisasi memiliki kriteria dalam meningkatkan suatu usaha dalam kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Oleh sebab itu, maka organisasi sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat menciptakan prestasi secara kondusif dengan itu karyawan tidak merasakan kejenuhan, kebosanan dan males dalam melakukan kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu cara pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan (Rivai, 2008;309).

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan sangat berperan penting karena pemimpinlah yang mengarahkan dan menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dengan bersama dan merupakan tugas yang tidak mudah bagi pemimpin. Seorang pemimpin juga memiliki kelangsungan operasional dan bertanggung jawab dalam

sebuah organisasi yang berusaha memberikan dorongan kepada karyawan. Tanpa ada seorang pemimpin maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan apa yang diharapkan oleh seluruh karyawan. Karena individu bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan akan mencapai tujuan dengan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila ingin mencapai suatu tujuan, maka dengan itu sebagai motivasi eksternal untuk menjaga keharmonisan dalam mencapai suatu tujuan.

Definisi kepemimpinan merupakan sebagai suatu motivasi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Kepemimpinan juga dapat mendorong atau menggerakkan orang-orang dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan juga sangat berperan yaitu memotivasi karyawan, tujuan organisasi dan mempengaruhi untuk memperbaiki kebudayaan dan kelompok. (Rivai, 2008:2). Kepemimpinan juga merupakan cermin dari keefektifan seorang pemimpin. Sedangkan karyawan menilai keefektifan dari sudut pandang pemimpin dengan cara kepuasan yang selama ini karyawan rasakan secara menyeluruh. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan, maka dengan itu karyawan akan bekerja secara maksimal dengan produktivitas kerja.

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) kepemimpinan adalah memotivasi dengan tujuan untuk mencapai dan mengarahkan anggota berbagai aktivitas yang harus dilakukan (Sule dan Saefulla, 2006:255).

Komitmen dalam organisasi akan membuat para karyawan memberikan hasil yang terbaik ditempat kerja. Komitmen organisasi merupakan usaha diri untuk melibatkan diri dengan berharap menjadi anggota organisasi (Robbin: 2006).

Menurut Meyer dan Allen berpendapat bahwa seorang karyawan akan memiliki komitmen jika mereka mempunyai keinginan kuat untuk menjadi bagian dari sebuah organisasi, keinginan dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu fasilitas kerja yang kurang memadai dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya fasilitas kerja dalam perusahaan maka karyawan akan merasakan jenuh dalam melakukan tugasnya atau dibidangnya masing-masing. Maka dari itu akan disebabkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tanpa adanya fasilitas yang kurang baik maka akan berdampak lambat dalam melakukan pekerjaan salah satunya yaitu komputer. Dengan adanya fasilitas yang baik maka karyawan akan merasakan nyaman dan bersih akan merasakan dampak positif bagi karyawan maka dengan itu karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih berkonsentrasi.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kebutuhan yang akan dipenuhi jika dirinya mampu dalam melakukan kepuasan atas pekerjaannya sendiri. Sebaliknya jika dari sebagian dalam melakukan pekerjaan tidak dilakukan maka pekerjaan tidak akan terpenuhi dengan maksimal.

Dalam hal karyawan dnias koperasi dan UMKM provinsi jambi masih perlu mendapat perhatian karena organisasi dengan kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen organisasi yang besar dalam bekerja, seharusnya akan meningkatkan produktivitas SDM. Kondisi tersebut berbeda dengan kondisi yang ada pada Dinas koperasi dan UMKM provinsi jambi berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas SDM

2. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian dilakukan pada Koperasi Dan Umkm Unit Desa Karya Harapan Mukti Jambi
2. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2020

B. Jenis Sumber Data

a. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya(Suharsimi, 2006:150) kuesioner yang dilakukan dalam penelitian adalah kuesioner yang tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan pertanyaan sehingga responden hanya mengisi jawaban.

Skala ini menggunakan lima alternative jawaban. Dalam kategori yang masing-masing berisi tentang jawaban atau kriteria sebagai berikut: kategori jawaban yang sangat setuju (SS) diberikan nilai 5 (lima), kategori yang setuju (S) diberikan nilai 4 (empat), kategori yang Netral (N) diberikan nilai 3 (Tiga), kategori yang Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2 (dua) dan kategori yang Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai 1(Satu).

b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *purposive sampling* yaitu merupakan untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan (Sugiono, 2014:84). Dengan kriteria yaitu :

1. Karyawan unit koperasi dan UMKM provinsi jambi
2. Lama bekerja selama 1 tahun
3. Menjadi karyawan tetap atau magang

Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2006; 131). Dari berbagai jumlah sampel yang ada digunakan adalah rumus Slovin (Umar,2003: 120):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : *margin of error* adalah persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10%)

Jumlah karyawan yang ada setiap bagian berbeda antara bagian yang satu dengan yang lain, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *proportional random sampling* (Mas'ud, 2004 : 122). Maka dengan itu mengambil jumlah sampel yang ada akan mewakili populasi yang ada.

$$sampel = \frac{\sum \text{responden bagian tertentu}}{\sum \text{respondentotal}} \times \sum \text{respondenyangdibutuhkan}$$

Kepemimpinan Trilogi (X1)

Kepemimpinan adalah salah satu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan keinginan,kemampuan dan kegiatan untuk mencapai tujuan dari seorang pemimpin (Samsi, 2008).

Menurut Musyafa (2015:288) kepemimpinan yang terbaik adalah organisasi yang memberikan ruang untuk meningkatkan kualitas karyawan dan menunjukkan potensi dirinya, kemudian yang mengeksperimentasi dengan cara yang kreatif dan bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sangat relevan dengan kepemimpinan trilogi yang diterapkan di perguruan Tamansiswa. Perguruan Tamansiswa didirikan oleh Raden Mas Soewardi Soejaningrat (pada usia 50 tahun berganti nama menjadi Ki Hajar Dewantara), pada 3 Juli 1922 di Yogyakarta.

Seorang pemimpin yang harus memiliki tiga sifat yang terutama yaitu: Ing Ngraso Sun Tulodo, Ing Madyo Magun Karso dan Tut Wuri Handayani akan menjadi peletak bagi para bangsa Indonesia. Ketika berada di depan harus bisa menjadi teladan bagi mahasiswa atau masyarakat, ketika berada di tengah-tengah harus bisa membangun semangat, dan ketika berada di belakang maka kita harus mendorong orang-orang atau pihak yang dipimpinnya.

Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap yang memiliki daya emosional terhadap suatu pekerjaan. Sikap yang mencerminkan suatu pekerjaan yaitu sikap moral, sopan santun, disiplin dan memiliki prestasi dalam suatu bidang Hasibuan (2008:202). Kepuasan kerja dapat diukur dengan seberapa jauh atau kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara keseluruhan dalam memuaskan suatu kebutuhan. Seorang yang memiliki suatu kepuasan kerja dengan tingkat tinggi maka menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan seorang yang tidak memiliki kepuasan maka menunjukkan sikap negatif terhadap karyawan lain.

Komitmen Organisasi (X3)

Menurut William dan Hazer (1986) dalam Rivai (2005) komitmen organisasional merupakan organisasi yang menyeluruh yang sifatnya respon efektif dan kemudian menunjukkan adanya respon efektif khususnya pada pekerja sedangkan kepuasan kerja merupakan respon efektif pada individu dalam organisasi terhadap masa lalu dan masa yang akan datang, serta sifat penilaian secara individu bukan melainkan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasional bersifat “derajat dimana seorang karyawan bisa melibatkan dirinya untuk mengidentifikasi dalam organisasi tertentu”. Ciri-ciri komitmen organisasi : 1. Affective Commitmen, 2. Continuance commitmen, 3. Normative commitmen.

Produktivitas SDM (Y)

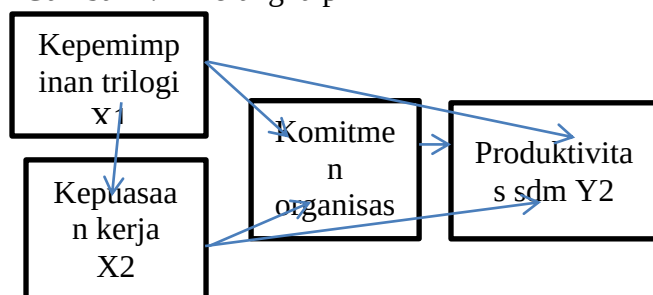
Menurut Soedarmayanti produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sumber daya manusia yang produktivitas akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktivitas, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Tingkat produktivitas kerja memegang peran yang sangat penting, maka perusahaan akan meningkatkan produktivitas SDM sendiri dalam memberikan pelayanan yang maksimal untuk kepuasan pelanggan.

Menurut Usmara (2002: 105) pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan output yang bermutu. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat mempersiapkan karyawan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka pikir



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas sdm.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas sdm.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja secara komitmen organisasi terhadap produktivitas sdm.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas sdm.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

3.1.1 Gambaran Perusahaan

Pada tahun 1985 melalui program transmigrasi pemerintah pusat menempatkan penduduk dari pulau Jawa, wilayah pulau Sumatera. Penempatannya di wilayah JAMBI, Kab. Bungo Tebo Kelurahan Muara Bungo, Kuamang Kuning salah satunya ditempatkan di wilayah Kuamang Kuning Unit 19 yang menjadi cikal bakal Desa Karya Harapan Mukti. Setelah melalui proses dan berkembangnya ekonomi rakyat/ masyarakat melalui program dari pemerintah untuk memfasilitasi pemasaran dan penjualan produksi petani yang kita maka terbentuknya suatu kumpulan ekonomi rakyat pedesaan yang kita kenal dengan nama koperasi Unit Desa (KUD). Melalui kepala unit permukiman transmigrasi (KUPT) maka diadakan rapat pada bulan April 1986, untuk membentuk suatu koperasi Unit Desa (KUD) di desa karya harapan mukti bernama KUD karya mukti.

Setelah melalui beberapa proses akhirnya KUD Karya Mukti memperoleh pengesahan Badan Hukum oleh departemen koperasi provinsi JAMBI No. 702 BH/XV. Tanggal 1 Mei 1986 perkembangan KUD Karya Mukti dari tahun ketahun memiliki peningkatan dengan ditandainya memperoleh penghargaan KUD teladan II tingkat nasional untuk daerah transmigrasi tahun 1987 yang diberikan oleh menteri koperasi RI Bapak Martono. Dari waktu ke waktu terjadi pasang surut perkembangan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Mukti.

4.3 Analisis Data

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
	.762	.779	4	

Inter-Item Correlation Matrix				
	Kepemimpinan Trilogi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Produktivitas SDM
Kepemimpinan Trilogi	1.000	.516	.426	.232
Kepuasan Kerja	.516	1.000	.518	.307
Komitmen Organisasi	.426	.518	1.000	.812
Produktivitas SDM	.232	.307	.812	1.000

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan Trilogi	46.42	3.051	50
Kepuasan Kerja	64.30	5.390	50
Komitmen Organisasi	37.66	3.847	50
Produktivitas SDM	45.54	3.892	50

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan Trilogi	147.50	117.316	.491	.315	.748
Kepuasan Kerja	129.62	78.934	.535	.390	.755
Komitmen Organisasi	156.26	88.564	.789	.754	.597
Produktivitas SDM	148.38	101.424	.544	.684	.715

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa konstruk kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas SDM memberikan nilai Cronbach Alpha 77,9% yang menurut kriteria Nunnally (1994) bisa dikatakan Reliabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Correlations					
	Kepemimpinan Trilogi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Produktivitas SDM	
Kepemimpinan Trilogi	Pearson Correlation	.516	.426	.232	[1]
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.518	.518	.307	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	
	N	50	50	50	50
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.426	.812	.812	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50
Produktivitas SDM	Pearson Correlation	.232	.812	.812	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

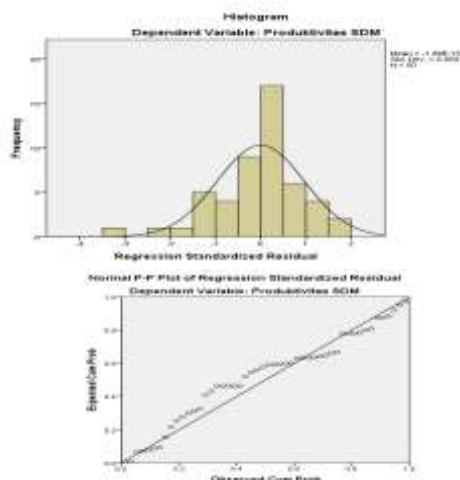
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas SDM terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas yang mempunyai indikator pertanyaan adalah valid. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat output Cronbach Alpha pada kolom correlated Item-Total Correlation adalah identik karena keduanya mengukur hal yang sama.

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Residual

Grafik histogram dan normal probability plot di bawah ini menunjukkan apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak.



Dari grafik histogram tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada grafik normal probability plots titik – titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

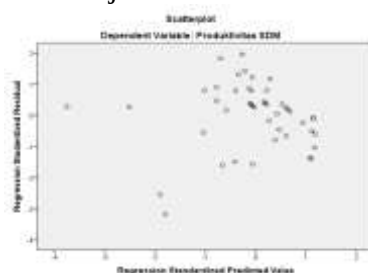
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.1636766
Most Extreme Differences		
Absolute		.143
Positive		.098
Negative		-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		
95% Confidence Interval		
Lower Bound		.278
Upper Bound		.751

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Based on 10000 sampled values with starting seed 2300000.

Uji kolmogorov – Smirnov Z dapat dilakukan untuk menguji apakah Nilai Test Statistic Kolmogorov – Smirnov Z sebesar 1.008 dan tidak signifikansi pada 0.261 (karena monte crlop $p = 0.261 > \text{dari } 0.05$). Maka dapt disimpulkan bahwa tidak dapat menolak H_0 yang mengatakan bahwa residual terdistribusi secara normal atau dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola khusus. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layakdipakai untuk memprediksi Produktivitas SDM berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
(Constant)	21.965	3.194		4.237	.000		
Kepercayaan Trilogi	-.174	.125	-.088	-.994	.330	.768	1.429
Kepuasan Kerja	-.284	.070	-.710	-4.108	.000	.831	1.199
Komitmen Organisasi	.322	.100	.814	3.199	.000	.687	1.454

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkanhal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.833 ^a	.694	.663	3.294	.694	33.125	3	46	.888

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Nilai Durbin – Watson sebesar 1.333, nilai ini bandingkan dengan nilai tabel Durbin – Watson dengan K = 3 dan n = 50 didapat nilai dl = 1.4206 dan du = 1.6739. Oleh karena nilai Durbin – Watson 1.333 berada di bawah nilai du = 1.6739, maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi positif.

Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Silmutan (F test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.766	3	168.255	33.125	.000 ^b
	Residual	233.654	46	5.079		
	Total	738.420	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan Kerja

Uji pengaruh bersama – sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji dapat dilihat di tabel di atas bahwa nilai F test sebesar 33.125 dan signifikansi pada 0.000 yang berarti variabel independen komitmen organisasi, kepemimpinan trilogi dan kepuasan secara bersama – sama mempengaruhi variabel produktivitas SDM.

Uji Parsial (t test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.965	5.184		4.237	.000
	Kepemimpinan Trilogi	-.124	.126	-.098	-.994	.330
	Kepuasan Kerja	-.084	.076	-.116	-.1106	.274
	Komitmen Organisasi	.922	.100	.914	9.199	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. dari ketiga variabel yang dimasukkan kedalam model regresi variabel kepemimpinan trilogi sebesar 0.330 dan kepuasan kerja secara 0.274 dan keduanya jauh diatas 0.05. Sedangkan komitmen organisasi signifikansi pada 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas SDM di pengaruhi oleh komitmen organisasi.

Koefesiensi Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.684	.653	2.254

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Dari hasil tampilan output SPSS model summary bersama Adjusted R adalah 0.684, hal ini berarti 68,4% variasei produktivitas SDM dapat dijelskan oleh variasi dari ke tga variabel independen kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 68,4% = 31,6%) dijelaskan oleh sebab sebab yang lain diluar model. Standar error of the estimate (SEE) sebesar 2.254 ribu. Semakin kecl nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.3.1 Analaisis Regresi Berganda

Menentukan persamaan garis berganda

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.965	5.184		4.237	.000
	Kepemimpinan Trilogi	-.124	.126	-.098	-.994	.330
	Kepuasan Kerja	-.084	.076	-.116	-.1106	.274
	Komitmen Organisasi	.922	.100	.914	9.199	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Berdasarkan output SPSS versi 21, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$\beta_1 = 0,098$ artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kepemimpinan trilogi (X1) terhadap produktivitas SDM

$\beta_2 = 0,116$ artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas SDM

$\beta_3 = 0,914$ artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi (X3) terhadap produktivitas SDM

penguji hipotesis penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Trilogi terhadap Produktivitas SDM

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan trilogi mempunyai nilai signifikan $0,098 > 0,005$ artinya kepemimpinan trilogi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas sdm. Hasil dari pengujian hipotesis ditolak ini membuktikan bahwa kepemimpinan trilogi tidak berpengaruh terhadap produktivitas sdm.

Kesimpulan dari hasil penguji hipotesis tidak terbukti. Sehingga H1 ditolak.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM

Berdasarkan hasil pengujian nilai t yang dilakukan untuk menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan $1,106 > 0,005$ artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas sdm. Dari hasil penelitian terdapat nilai r lebih kecil dari tingkat α sebesar $0,116$ sehingga H2 ditolak dan H_0 diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bahwa karyawan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang dengan baik maka akan berpengaruh kepada produktivitas. Kesimpulan dari hasil penguji hipotesis tidak terbukti. Sehingga H2 ditolak

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas SDM

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan untuk menunjukkan variabel komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien sebesar 914 dan signifikan 0.000 berarti komitmen organisasi mempengaruhi variabel produktivitas sdm, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas sdm. Dengan nilai p (p value) sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,01$ sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dengan produktivitas yaitu signifikan.

Sehingga H3 diterima.

4. Pengaruh kepemimpinan trilogi terhadap produktivitas sdm

Berdasarkan uji f, nilai koefisien sebesar $33,125$ dan signifikan $0,000$ yang berarti bahwa kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sdm. Artinya bahwa variabel independen (kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karyawan Koperasi dan UMKM KUD Karya Mukti, jika dihitung dengan nilai $F(33,125) > F_{\text{tabel}}(2.81)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas SDM terhadap

karyawan koperasi dan UMKM KUD karya Mukti provinsi Jambi dengan melihat persamaan regresi berganda

Hasil dari analisis persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien kepemimpinan trilogi yaitu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas SDM sebesar 0,098. Semakin baik meningkatkan kepemimpinan trilogi maka akan semakin baik pula dalam produktivitas SDM. Dan sebaliknya jika kepemimpinan trilogi mengalami penurunan maka akan berpengaruh pesat terhadap produktivitas SDM yang dijalankannya. Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mendorong untuk mencapai suatu tujuan dengan cara bekerja sama dengan karyawan lain.

Pemimpin akan memberikan pengarahan dan nasehat kepada karyawan untuk membimbing dalam melakukan pekerjaan, maka dengan itu menandakan bahwa kecerdasan seorang pemimpin sangat baik. Peraturan yang diberlakukan dalam Koperasi dan UMKM KUD Karya Mukti Provinsi Jambi dilakukan sangat baik, bagi karyawan yang melanggar sanksi tersebut seperti terlambat, mengabaikan tugas dinas, meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja maka akan dikenakan hukuman.

Berdasarkan analisis data bahwa seorang pemimpin sangat mempunyai potensi dengan kepercayaan yang sangat tinggi. Dengan itu seorang pemimpin menunjukkan bahwa karyawan menilai pemimpin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mempunyai rasa yang optimis dalam menyelesaikan persoalan yang terlalu sulit.

Kepuasan mengandung pengertian dengan wujud kesenangan dan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan untuk sebuah organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka akan mendapat imbalan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dari organisasi. Kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya maka dengan itu akan berpengaruh terhadap efektivitas dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian koefisien kepuasan kerja yaitu sebesar 0,116 artinya bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM.

Komitmen merupakan wujud cinta seorang karyawan untuk setia dalam sebuah organisasi apapun yang terjadi di masa yang akan datang, kemudian hal-hal yang terkait dalam organisasi itu keterlibatan anggota yang tetap berada di organisasi dan selalu setia dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi itu berpengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas SDM yaitu sebesar 0,922.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kepemimpinan trilogi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan uji nilai F 33,12 signifikan $0,000 < 0,050$ sehingga variabel kepemimpinan trilogi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia secara signifikan.

Hasil uji t

- a. Kepemimpinan trilogi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia.
- b.

- b. kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan komitmen organisasi tidak produktivitas sumber daya manusia karena tidak memperkuat pengaruh tersebut.c.
- c. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (F) antara variabel independen komitmen organisasi, kepemimpinan trilogi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia Koperasi dan UMKM KUD Karya Mukti Provinsi Jambi.

Dari hasil uji R didapatkan hasil sebesar 0,648 atau 68,4% yang berarti variabilitas variabel independen yang dapat dijelaskan bahwa variabilitas variabel independen sebesar 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. F. N. *et al.* (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar.', *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.
- Fuadi, A. A. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderating', *Informatika*.
- Putrana, Y., Fathoni, A. and Warso, M. M. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang', *Journal of Management*.
- Sunarno (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam As-Syafi'iyah', *KESEJAHTERAAN SOSIAL Journal of Social Welfare*.
- Ugboro, I. O. and Obeng, K. (2000) 'Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study', *Journal of Quality Management*. doi: 10.1016/s1084-8568(01)00023-2.
- Yuliana, I. and Kurniawan, I. S. (2020) 'Memperkuat OCB: Peran Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan, dan Komitmen', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3 i10/295>

- Siregar, I., Nasution, A. A., & Sari, R. M. (2017). Effect of total quality management on the quality and productivity of human resources. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/180/1/012116>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*. <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*.
- Yanuar. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen pegawai: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya." *Jurnal Magister Manajemen*.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Steven Christian Pangandaheng¹ Ivonne S.Saerang², & Loindong³, S. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*.
- Yuliawan, adhi krisna, & Suparta, gede supartha. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *1Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia*.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Andini, R., Diah Nurhayati, MariaMagdalena Minarsih SE. MM, H. S. W. S. M., Kerja, P., Cv, K., Lumajang, I., Adiwinata, I., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., Indrawati, A. D., Nuszep, A., Tanujaya, W., Tentama, F., Tenggara, H., Zamralita, Suyasa, P. T. Y. S., Hendra, H. I., Handoyo, D. S., ... Hurriyati, D.

(2008). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Of Management*.

Srisinto, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.175>