

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan

Aldy Baihaqi¹, Herry Suherman^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM.161010551346)¹, Universitas Pamulang; aldybaihaqi95@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01060@unpam.ac.id*

Received 09 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan dengan sample jenuh sebanyak 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44,4% dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 17.722 + 0.654X_1 + 0.035X_2$. Hasil pengujian pengaruh simultan diperoleh nilai nilai Fhitung = 32,806 > nilai Ftabel = 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area BSD Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Pelatihan; Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Training on Employee Productivity either partially or simultaneously at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD Area, South Tangerang. The method used in this research is quantitative. The analysis technique uses statistical analysis with validity test, reliability test, classic assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and F test. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD Area, South Tangerang with a saturated sample of 85 respondents. The results showed that the leadership style and training contributed to the work productivity of employees by 44.4% with the multiple linear regression equation $Y = 17.722 + 0.654X_1 + 0.035X_2$. The results of the simultaneous effect test obtained that the value of Fcount = 32.806 > Ftable value = 3.11, so it can be concluded that there is a significant influence between leadership style and training on employee work productivity of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk BSD area, South Tangerang..

Keywords : Leadership Style; Training; Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber - sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa atau kata lainnya adalah (RITELE). Sumber daya manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area BSD Tangerang Selatan senantiasa selalu ingin mewujudkan kinerja yang terbaik dalam bidang ketersediaan barang dagang, penjualan, dan pelayanan. Dimulai dari perekrutan karyawan sampai dengan pelatihan kemudian bekerja, semua karyawan selalu dibekali peraturan oleh perusahaan, agar karyawan selalu menjalankan SOP perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada perusahaan. Dalam menjalankan tugas, setiap hari karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan dari pimpinan. Sikap pemimpin terkadang juga terlalu cuek dan jarang sekali menegur apabila ada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang

sudah ditetapkan perusahaan. Tekanan yang diberikan secara terus menerus kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pun dapat ikut menurun.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, karena gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh sebab itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh teladan dan juga mengayomi bawahannya, supaya para bawahannya pun dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya komunikasi yang baik, komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan dilaksanakan dengan baik. Sedangkan yang terjadi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan pemimpin seringkali miss komunikasi dengan karyawan dalam penyelesaian tugas. Pemimpin juga kurang berkonsultasi dengan karyawan sebelum mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan penelitian awal yang saya lakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan terdapat penerapan indikator kepemimpinan yang sangat rendah terutama dalam hal kebiasaan. Pemimpin tidak dapat memberikan contoh yang baik dalam sikap disiplin terhadap waktuan selalu datang terlambat yang menyebabkan karyawan lain juga ikut

menirunya. Dan pemimpin juga tidak menetapkan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak tepat waktu, hal ini menyebabkan karyawan menjadi merasa tidak memiliki keharusan untuk datang sesuai jadwal yang

sudah ditentukan. Dalam hal ini peneliti menduga ada beberapa penyebab kenapa pemimpin bersikap seperti itu terhadap bawahannya.

Tabel 1. Latar Belakang Pemimpin PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan

Aspek	Kriteria	Jumlah
Usia	Rata – rata usia pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah berkisar 20 – 30 tahun	31 orang
	Pemimpin berlatar belakang pendidikan SLTA	23 orang
Pendidikan	Pemimpin berlatar belakang pendidikan D3	5 orang
	Pemimpin berlatar belakang pendidikan S1	5 orang
Lama Bekerja	Pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD tangerang Selatan rata – rata sudah bekerja selama 4 - 7 tahun.	33 orang

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan (2020)

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa untuk rata – rata usia dari pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan adalah berkisar 20 – 30 tahun, yang dapat dibilang usia para pemimpin sama dengan usia para karyawannya. Hal ini mungkin saja dapat menimbulkan masalah dalam pengambilan keputusan, yang disebabkan oleh sikap, ego dan tingkat emosional keduanya sama. Kemudian untuk latar belakang pendidikan dari pemimpin paling banyak adalah setingkat SLTA, hal ini mempengaruhi pola pikir pemimpin dalam mengambil keputusan dan merancang strategi untuk pencapaian target. Dan Selanjutnya dapat kita lihat bahwa untuk pemimpin pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan rata – rata sudah bekerja selama 4 – 7 tahun. Hal ini juga dapat menyebabkan seorang pemimpin bersikap otoriter atau mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan karyawan, karena pemimpin merasa sudah lebih tau dan memahami pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan-nya.

Pada saat awal masuk seluruh karyawan harus mengikuti kegiatan pelatihan, dimana pelatihan ini merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun

sumber daya manusia yang handal menuju era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program - program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, peltihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Berikut ini adalah data pelatihan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Tabel 2. Data pelatihan PT. Alfaria Sumber Trijaya Tbk, area BSD Tangerang Selatan

No	Indikator	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
		Ya	%	Tidak	%
Terkait pengetahuan					
1.	Pengetahuan karyawan tentang cara meningkatkan penjualan setelah menerima pelatihan lebih baik.	20	23,52%	65	76,48%
Terkait Kecakapan					
2.	Kecakapan karyawan dalam berkomunikasi dengan customer lebih baik setelah menerima pelatihan.	40	47,06%	45	52,94%
Kemampuan berpikir					
3.	Karyawan dapat lebih berinovasi dalam menawarkan promo yang sedang berlaku.	15	17,65%	70	82,35%
Terkait peningkatan motivasi					
4.	Karyawan lebih terpacu semangatnya untuk mencapai target setelah menerima pelatihan.	10	11,77%	75	88,23%

Sumber : Hasil olah data pra survey (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengetahuan, kecakapan, kemampuan beripikir, serta peningkatan produktivitas karyawan setelah menerima pelatihan masih sangat kurang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti metode pelatihan yang kurang tepat, peserta yang kurang antusias dalam menjalani pelatihan, serta pengajar yang kurang dalam memberikan motivasi ketika pelatihan sedang berlangsung.

Dalam hal ini peneliti melihat bahwa apabila ada Gaya Kepemimpinan yang kurang baik ditambah dengan pelatihan yang kurang tepat akan menyebabkan Produktivitas Kerja dari karyawan akan menurun.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu

ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kelangsungan perusahaan tersebut. Produktivitas yang baik adalah mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

Berikut data penjualan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan dalam periode Januari – Oktober 2020.

Tabel 3. Data Penjualan Periode Januari - Oktober 2020

Toko	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Buaran Rawa Buntu	5	Rp. 3.898.637.656	Rp. 3.150.600.959	80,81%
Cilenggang	5	Rp. 3.838.834.332	Rp. 3.504.890.764	91,30%

Toko	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Kencana Loka 3	6	Rp. 7.549.334.087	Rp. 7.109.355.980	94,17%
Ciater Barat	5	Rp. 5.172.817.867	Rp. 5.400.634.300	104,40%
Kencana Loka 2	6	Rp. 7.274.266.702	Rp. 6.998.700.568	96,21%
Raya Ciater 2	5	Rp. 5.323.427.799	Rp. 5.638.967.866	105,92%
Golden Viena 2 (F)	6	Rp. 7.196.241.865	Rp. 7.200.165.900	100,05%
Stasiun Serpong	6	Rp. 5.759.731.043	Rp. 5.078.227.098	88,16%
Alam Serpong	6	Rp. 5.857.176.884	Rp. 5.270.340.990	89,98%
Raya Cilenggang	5	Rp. 4.727.808.760	Rp. 4.182.636.904	88,46%
Pasar Modern	5	Rp. 4.544.240.622	Rp. 4.320.746.062	95,08%
Golden Madrid	5	Rp. 2.653.225.073	Rp. 2.076.385.201	78,25%
Sta Serpong 2	5	Rp. 2.868.554.508	Rp. 2.790.667.434	97,28%
Ciater Raya	5	Rp. 4.115.824.975	Rp. 4.350.865.078	105,71%
Pahlawan Seribu New	5	Rp. 4.071.186.995	Rp. 3.998.672.214	98,21%
BP Ciater	5	Rp. 915.497.783	Rp. 890.390.890	97,25%
Jumlah	85	Rp. 75.396.581.165	Rp 71.962.248.208	1.417,07%
Rata – rata	5	Rp. 4.712.286.322	Rp. 4.497.640.513	88,56%

Sumber : Hasil olah data (2020)

Dapat dilihat pada tabel disamping bahwasannya hanya 4 toko saja yang mampu mencapai target dalam periode Januari sampai dengan Oktober 2020. Hal ini menandakan adanya permasalahan pada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik menulis penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:113) berpendapat “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Pelatihan

Menurut Dessler (2016:323) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan Hasibuan (2017:7), mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2016:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, Aspek efisiensi tenaga kerja, Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Sedangkan menurut Anoraga (2016:175) sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Thamrin dan Irham Subarkah (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah” diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian Endang Kustini, Novita Sari (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD” diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

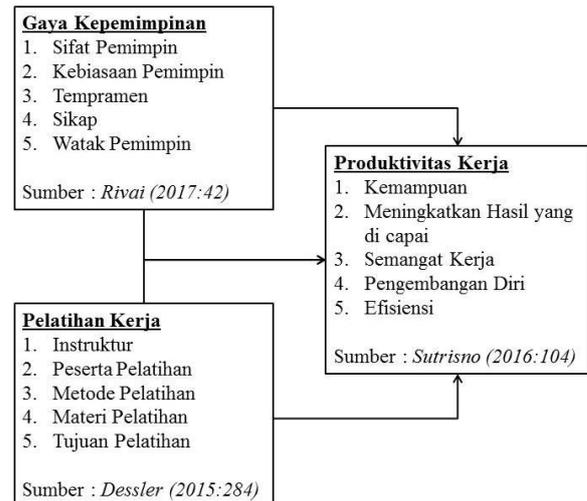
Penelitian Yossi Hendriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada Pt Cahaya Berlian” diperoleh hasil bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Berlian.

Penelitian Kevin M.V. Kaparang, Rosalina A.M. Koleangan, Yantje Uhing (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado” diperoleh hasil bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini :

H_1 = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara parsial.

H₂ = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara parsial.

H₃ = Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area BSD Tangerang Selatan secara simultan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan yang berjumlah 85 orang. Penentuan sample menggunakan metode sample jenuh yaitu sebanyak 85 orang atau keseluruhan dari jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut ;

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Pelatihan	Produktivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.337**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	85	85	85
Pelatihan	Pearson Correlation	.337**	1	.255*
	Sig. (2-tailed)	.002		.018
	N	85	85	85
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.666**	.255*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	
	N	85	85	85

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh sebesar 0,255 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dengan hasil sebagai berikut ;

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.722	4.063		4.362	.000
Gaya Kepemimpinan	.654	.087	.654	7.484	.000
Pelatihan	.035	.090	.034	.392	.696

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 17.722 + 0.654 (X_1) + 0.035 (X_2)$ Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

1. Nilai Constant sebesar 17.722, artinya Produktivitas Kerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan sudah mempunyai pengaruh sebesar 17.722.

2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,654.
3. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,035.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar prosentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap perubahan variabel produktivitas kerja

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,667 ^a	,444	,431	3,472

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,444 hal ini dapat disimpulkan bahwa dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Pelatihan (X₂) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.722	4.063	4.362	.000
	Gaya Kepemimpinan	.654	.087	.654	7.484
	Pelatihan	.035	.090	.034	.392

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data diolah, 2021
 Berdasarkan hasil uji t diatas :

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,484 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1,989. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,392 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1,989. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,696 > 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan”.

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.746	2	395.373	32.806	.000 ^b
	Residual	988.266	82	12.052		
	Total	1779.012	84			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 32,806 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value} (0,000)$ bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,806 >$ nilai $F_{tabel} = 3,11$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan.

Pembahasan

Hasil uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} = 7,484$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji $t_{hitung} = 0,392$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ dengan taraf signifikan $0,696 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengaruh simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh F_{hitung} sebesar $32,806 > F_{tabel} 3,11$ dengan tingkat sigifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan.

SIMPULAN

Secara parsial bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $t_{hitung} (7,484 > 1,98932)$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Secara parsial bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel Pelatihan sebesar nilai $t_{hitung} (0,392 < 1,98932)$

dan nilai signifikansinya $0,083 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,806 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,11$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2017). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Ardana, I Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cecep Mohamad Kapi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Pos Indonesia Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer* ISSN : 2549-9824 Vol. 1 No. 1 Maret 2017.
- D. Sunarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan. *J. KREATIF*, Vol. 6, No. 1, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 (14 - 31).
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endang, K, Novita, S, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Alumni Universitas Pamulang (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, E – ISSN : 2598 – 9502 P – ISSN : 2581 – 2769.

- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatera.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kevin M.V. Kaparang, Rosalina A.M. Koleangan, Y. Uhing (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3743 – 3752 ISSN 2303-1174.
- M. Yona, A. Wulandari (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Ersyah Sejati. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Ria Kepulauan Batam Volume 7 No. 1 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Oemar Hamalik (2015) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Panji Anoraga (2017) *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta. Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S. Martono, M. Aspiyah (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Lut Putra Solder. Management Analysis Journal 5 (4) ISSN 2252-6552.
- Salam, Burhanuddin. (2016). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudjana. (2005). Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Thamrin dan I. Subarkah (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.1, Juli, ISSN 2621 – 797X.
- Ubaid. A. F , Amin Kuneifi E. F, Herry. S (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 3, P- ISSN: 2503- 5142 E- ISSN: 2686- 3235.
- Yossi Hendriati (2017). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Cahaya Berlian. Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING) Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN : 2597-5234.