ARTIKEL

Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Rejo Kandangan

Oleh:

ESTER PRITA

14.1.02.02.0051

Dibimbing oleh :

1. **Restin Meilina, M.M**
2. **Basthoumi Muslih, S.pd., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Ester Prita
NPM	: 14.1.02.02.0051
Telepun/HP	: 085645773444
Alamat Surel (Email)	: esterprita27@gmail.com
Judul Artikel	:Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Rejo Kandangan
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina, M.M. **NIDN. 0721058605**	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.** **NIDN. 0701018607**	**Ester Prita** **14.1.02.02.0051**

Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Rejo Kandangan

Ester Prita
14.1.02.02.0051
Ekonomi – Manajemen
esterprita27@gmail.com
Restin Meilina, M.M. dan Basthoumi Muslih, S.pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi masalah produktivitas karyawan pada bidang produksi di PT Sumber Rejo Kandangan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak produktif, pemberian pelatihan yang kurang sehingga karyawan belum maksimal dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan, pemberian kompensasi yang belum merata yang menyebabkan karyawan merasa belum tercukupi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, (2) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan, (3) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Dilihat dari nilai β variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dengan nilai sebesar 36,1.

Kata Kunci: Produktivitas karyawan, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi

I. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap perusahaan yang memproduksi barang/jasa menuntut adanya produktivitas yang tinggi. Terlebih lagi dihadapkan pada persaingan yang cukup ketat, misalnya saja untuk produk tepung tapioka. Indonesia mengimpor tepung tapioka dari Thailand. Hal ini terjadi setelah Tiongkok menghentikan impor dari Thailand karena faktor perekonomian, sehingga produk tapioka yang sudah diproduksi Thailand masuk ke Indonesia dengan harga yang lebih murah dari pada produk tapioka lokal. Masuknya produk dari Thailand dengan harga lebih murah dari produk lokal menjadi tantangan bagi pabrik tepung tapioka lokal untuk terus mempertahankan eksistensinya. Untuk mampu bertahan dalam persaingan ini perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing baik dari segi kualitas produk maupun sumber daya yang dimiliki.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah sebuah perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk memperoleh suatu output berupa produk yang berkualitas.

Menurut Thoha (2013:49) gaya kepemimpinan merupakan sebuah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini gaya yang diterapkan seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam memaksimalkan produktivitas karena pemimpin mempunyai tugas dan wewenang untuk mengarahkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat produktif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:117) pelatihan merupakan sebuah usaha dalam meningkatkan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu. Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan terutama pada bagian produksi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi yang maksimal, Menurut Handoko (2011:245) kompensasi

adalah pemberian finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan dating. Dengan pemeberian kompensasi yang maksimal, maka karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya karena kebutuhannya sudah tercukupi.

Studi awal peneliti menemukan adanya realisasi target yang belum terpenuhi. Kuat dugaan masalah tersebut disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan dari pemilik usaha karyawan sering mengeluh bila pemimpin terlalu banyak memberikan pekerjaan tanpa memperhitungkan kemampuan karyawan. Selain dari gaya kepemimpinan, pelatihan yang belum maksimal juga menjadi faktor dalam pencapaian target, hal ini karena karyawan belum sepenuhnya meguasai pengetahuan dan keterampilan. Proses pemberian kompensasi yang belum maksimal juga menjadi dasar pencapaian target, hal ini disebakan oleh kinerja karyawan yang tidak mendapatkan dorongan melalui kompensasi sehingga malas dalam bekerja dan menurunkan tingkat produktivitas.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **"Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sumber Rejo Kandangan"**

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variable. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Rejo Kandangan pada bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* sehingga kesuluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data yang ada menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

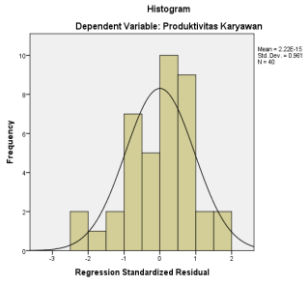
A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil normalitas

menggunakan grafik histogram ditujukan pada gambar berikut:



Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel indepen nden dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF:

Multikolinieritas

Coefficients[a]

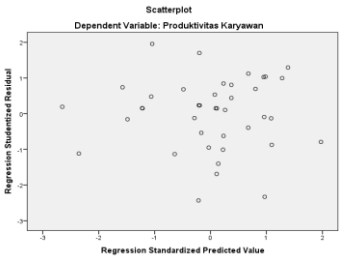
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.102	4.797
	Pelatihan	.249	4.016
	Kompensasi	.113	3.824

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF< 10 yang berarti tidak terjadi multikolienaritas dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukan pada gambar berikut:



Sumber: Data primer yang diolah,2018

Hasil pengujian yang dihasilkan, diketahui titik-titik pola menyebar diatas dan dibawah titik 0 sumbu Y, Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji Durbin Watson yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai

signifikan sebesar 5%, ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	2,067

Sumber: data yang diolah, 2018

Nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,067 dan nilai du 1,659 sehingga 4-du = 4-1,659 = 2,341. Dapat disimpulkan nilai dw terletak antara du s/d 4 – du, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

2. Analisi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.102	4.797
	Pelatihan	.249	4.016
	Kompensasi	.113	3.824

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu:

$$Y = 2,972Y + 0,361X_1 + 0,215X_2 + 0,208X_3 + \varepsilon$$

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary

Model	Adjusted R square
1	.854

Sumber: data yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,854. Dengan demikian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi dapat menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 85,4% dan sisanya yaitu 14,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%:

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	T	Sig.
(Constant)	6.939	.000
Gaya Kepemimpinan	3.381	.000
Pelatihan	2.086	.028
Kompensasi	2.679	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang telah dilakukan, dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.150	3	7.383	6.957	.000[b]
	Residual	277.825	36	7.717		
	Total	299.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

Sumber:Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu 6,957 atau sig 0,000 < 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan terhadap PT Sumber Rejo Kandangan Dari hasil uji analisis menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t_{hitung} 3,381 > 1,684 dengan demikian H_1 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi

rendahnya produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh hendro Hardiyanto (2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,028 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,086 > 1,684 dengan demikian H_2 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan . Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anike Putri (2015) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,02 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,679 > 1,684 dengan demikian H_3 diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Solhiq (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,854 yang berarti bahwa 85,4% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan produktivitas karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sesbesar 14,6%.

IV. PENUTUP

A. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan.
4. Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan PT Sumber Rejo Kandangan. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain

B. **IMPLIKASI**

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup pada dua hal, yaitu implikasi secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara Teoritis

a. Hasil penelitian ini menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

b. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi.

c. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga PT Sumber Rejo Kandangan harus memperkuat ketiga variabel tersebut untuk memaksimalkan produktivitas karyawan.

b. PT Sumber Rejo Kandangan harus berfokus pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena variabel gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang paling besar.

C. **SARAN**

Dari kesimpulan atas hasil penelitian yang telah ditarik, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini, variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan, sehingga PT

Sumber Rejo Kandangan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan pada umumnya, sehingga karyawan merasa nyaman jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Divisi teknisi dan personalia juga harus mampu memberikan pelatihan yang tepat agar pengetahuan dan ketrampilan karyawan meningkat. Selain itu, divisi keuangan juga diharapkan mampu mengatur pemberian kompensasi secara merata agar karyawan merasa tercukupi.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa masih ada pengaruh lain di luar variabel dalam penelitian ini. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang produktivitas karyawan dengan menambah atau mengganti variabel penelitian dalam penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Thoha, Miffah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suwanto dan Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hardiyanto, Hendro. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Gipang Cap gong Tulung Agung*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Putri, Anike Eka. 2015. *Pengaruh Rekrutmen, pendidikan, dan*

Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Surya Zig Zag Kediri. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Sholhiq, Ekky apriliana.2015. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Pamenang Kediri*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.