

## Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries

Nurlaela Eva Puji Lestari

ASM BSI Jakarta/Manajemen Administrasi

e-mail: nurlaela.nep@bsi.ac.id

---

**Cara Sitasi:** Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries. *Widya Cipta*, 2(2), 263–270.

---

**Abstract** - Employees are social beings who become the main wealth for every company. They become planners, executors and controllers who always play an active role in realizing the company's goals. Every Company wants its employees to excel and work effectively. Thus need to be given training, applied work discipline, and supported by a good leadership style to increase employee work productivity. The sample used for data collection in this study amounted to 134 employees of PT . Likert scale used by writer to change qualitative data in questionnaire become quantitative data. The purpose of this study is to determine and analyze the magnitude of the influence of Training (X1), work discipline (X2), leadership style (X3) to labor productivity (Y) of PT. Federal Nittan Industries. The calculation of the questionnaire results using a simple linear regression formula. All of the author's calculations were assisted by the SPSS version 20 program released by IBM. Based on the analysis and data processing according to the calculation of correlation coefficient can be seen that the Motivation of Performance has a very strong relationship that is equal to 0.961 and according to the calculation of the coefficient of determination, can be known quite large is 92.3%, then influence Motivation on Performance can be seen through simple linear regression that is  $Y = 2,670 + 0,901X$ .

**Keywords:** Training, Work discipline, Leadership style, Labor productivity

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomian tersebut. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang bisa selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan pada PT. Federal Nittan Industries yang memproduksi Engine Valve atau Klep diduga tingkat produktivitas kerja karyawan masih rendah. Salah satu yang menjadi dasar perkembangan perekonomian adalah dengan meningkatnya produktivitas kerja dari setiap perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal dan maksimal. Peningkatan produktivitas

tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Produktivitas ini dijadikan sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan kinerja organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Sedangkan permasalahan lainnya yang terlihat adalah kurangnya pelatihan terhadap karyawan. Dengan memberikan pendidikan dan latihan (diklat) kepada karyawan diharapkan pengembangan dari karyawan dimana peran pendidikan dapat memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur. Pengembangan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia

### Pengertian Pelatihan

Menurut (Rivai, V & Sagala, 2009) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode praktik daripada teori.

Adapun permasalahan lainnya berdasarkan pengamatan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa di

dukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, yaitu dengan adanya disiplin yang tinggi dapat menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat kerja, gairah kerja serta inisiatif yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

#### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2013) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. sedangkan menurut (Irawan, 2018) disiplin kerja menyatakan bahwa, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang kurang baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik diantaranya, atasan atau pimpinan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

#### Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Kumala & Agustina, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja di samping sistem pelatihan dan disiplin kerja yaitu faktor kepemimpinan. Menurut (Suwatno & Yuniarsih, 2013) kepemimpinan

diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan kalau perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Seorang pimpinan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif atau aman, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai atau karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permadi, 2008) yang dilakukan pada PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang menunjukkan hasil dimana dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap PT. Federal Nittan Industries.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Federal Nittan Industries. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, observasi dan studi pustaka, lalu diolah dengan menggunakan uji statistik. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 134 orang berdasarkan perhitungan jumlah sampling data dengan menggunakan rumus slovin.

Data variabel X1 (Pelatihan), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Gaya Kepemimpinan) dan data variabel Y (Produktivitas Kerja). Untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada dilakukan uji statistik dengan menggunakan program SPSS.

#### Karakteristik Responden

Untuk menentukan karakteristik responden penulis mengelompokkan kedalam beberapa karakteristik, sebagai berikut:

##### 1. Usia

Usia responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 34 karyawan atau dengan presentase sebesar 25,37%, rentang usia 26-30 tahun sebanyak 37 karyawan atau sebesar 27,61 %, usia 31-35 tahun sebanyak 37 karyawan atau dengan presentasi sebesar 27,61 %, usia 36-40 tahun sebanyak 16 karyawan atau sebesar 11,95 % serta usia >40 tahun sebanyak 10 karyawan atau dengan presentase sebesar 7,46%.

## 2. Jenis Kelamin

Responden berjenis kelamin laki-laki 115 orang atau sebesar 85,83% dan berjenis kelamin perempuan 19 orang atau sebesar 14,17% . Ini menunjukkan bahwa responden yang berkerja di PT. Federal Nittan Industries umumnya adalah berjenis kelamin laki-laki.

## 3. Lama Bekerja

Penelitian ini dilakukan terhadap responden pada kisaran lama bekerja < 5 tahun sebanyak 14 karyawan atau sebesar 10,45%, sedangkan lama bekerja antara > 5 tahun 89,55 % atau sejumlah 120 karyawan.

## 4. Pendidikan Terakhir

Responden yang memiliki pendidikan Diploma Tiga (DIII) lebih dominan yaitu sebanyak 79 karyawan atau sebesar 59,00%, pendidikan STM sejumlah 25 karyawan atau sebesar 19,00%, pendidikan S1 sebanyak 22 karyawan atau sebesar 16,00% sedangkan sisanya pendidikan S2 sebesar 6,00% atau sejumlah 8 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini meneliti tentang variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel X1 (Pelatihan), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Gaya Kepemimpinan) dan data variabel terikat (Y) (Produktivitas Kerja).

Dengan jumlah populasi 200 orang dan nilai persentase kelonggaran ketidaktelitian 5%, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sample

N : Populasi

e : Tingkat kesalahan ditetapkan 5% (0,05)

$$\begin{aligned} & \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2} \\ & = \frac{200}{1 + 200 (0.5)} \\ & = \frac{200}{1.5} \end{aligned}$$

$$= 133,33 \text{ Orang}$$

dibulatkan menjadi 134 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Simple Random Sampling (Probability sampling). Kemudian jawaban dari para

responden dijadikan masukan oleh penulis untuk menganalisis hubungan variabel-variabel di atas.

## Dimensi dan Indikator

### 1. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2011), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

- Pendidikan Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- Penguasaan materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

#### 2. Peserta

- Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- Seleksi 35 Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

#### 3. Materi

- Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Metode

- Pensosialisasian tujuan Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- Memiliki sasaran yang jelas 36 Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila

memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### 2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012) indikator disiplin yaitu :

- a. Tujuan Kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh 30 dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
- b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja b. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- c. Ketaatan pada Standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya c. Bekerja sesuai jam kerja
- d. Ketaatan pada Peraturan Kerja 31 Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu : a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- e. Etika Kerja Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

### 3. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Pengukuran Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut (Robbins, 2010) yang mengusulkan empat dimensi kepemimpinan transformasional dalam kadar kepemimpinan seseorang, yaitu: (1) Pengaruh Ideal (Idealized Influence), (2) Motivasi yang Inspirasi (Inspirational Motivation), (3) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), (4) Perhatian yang bersifat Individual (Individualized Consideration). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Dimensi Pengaruh ideal (Idealized Influence) yang memiliki tiga indikator yakni: (a) Pemimpin sebagai panutan, (b) Sikap hormat dari bawahan, (c) Pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan, (2) Dimensi Motivasi yang inspirasi (Inspirational Motivation) yang terdiri dari dua indikator yakni: (a) Inspirasi untuk menyelesaikan tugas, (b) Motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, (3) Dimensi Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) yang terdiri dari dua indikator yakni: (a) Motivasi untuk inovatif, (b) Pemimpin mendorong bawahan untuk kreatif, (4) Dimensi Perhatian yang bersifat individual (Individual Consideration) yang memiliki dua indikator yakni: (a) Pertimbangan kebutuhan, (b) Pemberian perhatian.

#### 4. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikapsikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa perjuangan, (Sedarmayanti, 2009) Dimensi dalam produktivitas ini yakni: (1) Efisiensi, (2) Efektivitas, (3) Kualitas. Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut yaitu: (1) Dimensi Efisiensi yang terdiri dari empat indikator yakni; (a) Hubungan kerja sesama bawahan, (b) Hubungan kerja dengan atasan, (c) Jaminan pemeliharaan kesehatan, (d) Jaminan sosial ketenagakerjaan (2) Dimensi Efektivitas yang terdiri dari dua indikator yakni; (a) Etika kerja, (b) Disiplin kerja, (3) Dimensi Kualitas yang terdiri dari dua indikator yakni; (a) Kecakapan, (b) Pengalaman kerja.

### A. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut (Arikunto, 2008) Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ )

0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai alpha dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	17

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Dari 17 pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada 134 responden untuk variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9271. Angka ini berada di atas 0,60. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel X<sub>1</sub> dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	17

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Dari 17 pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada 134 responden untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927. Angka ini berada di atas 0,60. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel X<sub>2</sub> dinyatakan reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Dari 10 pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada 134 responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938 Angka ini berada di atas 0,60. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel X<sub>3</sub> dinyatakan reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	16

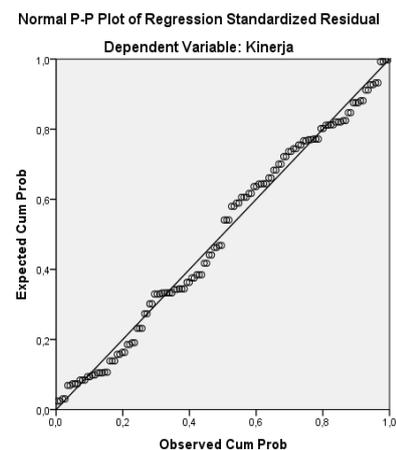
Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Dari 16 pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada 134 responden untuk variabel Produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 Angka ini berada di atas 0,60. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel Y dinyatakan reliabel.

Karena  $r_{\alpha}$  (*Cronbach's Alpha*) positif dan  $r_{\alpha} > 0,60$ , semua variabel reliabel sehingga kuesioner dapat dikatakan memenuhi konsep reliabilitas.

## 2. Uji Normalitas

Gambar 1 : Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah oleh SPSS 20

Dari grafik pada gambar 1. diatas terlihat bahwa data (titik-titik) regresi menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa model regresi layak digunakan.

## 3. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	X1	.042	23.604
	X2	.298	3.357
	X3	.054	18.528

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas dari hasil VIF < 10 dan hasil dari Tolerance >

0,10 untuk Variabel motivasi karena nilai toleransi sebesar 0,298 atau > 0,10 dan nilai VIF sebesar 0,3357 atau < 10. Maka tidak terjadi adanya multikolinearitas. Sedangkan nilai tolerance untuk kepemimpinan sebesar 0,042, dan lingkungan kerja 0,054. Nilai VIF untuk kepemimpinan sebesar 23,604 dan lingkungan kerja 18,528.

## B. Korelasi Product Momen

### 1. Uji Koefisien Korelasi

Uji Korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan timbal balik dari dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2009) besar kecilnya hubungan antara dua variabel dinyatakan dalam bilangan yang disebut Koefisien korelasi.

**Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi**

Correlations					
	X1	X2	X3	Y	
X1	Pearson Correlation	1	-.829**	.971**	.998**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	134	134	134	134
X2	Pearson Correlation	-.829**	1	-.775**	-.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	134	134	134	134
X3	Pearson Correlation	.971**	-.775**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	134	134	134	134
Y	Pearson Correlation	.998**	-.816**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat hasil korelasi semua variabel independen memiliki signifikan kurang dari 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki korelasi dengan produktivitas kerja karyawan dengan tingkat nilai korelasi yang berbeda.

a. Pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan memiliki nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan memiliki besar hubungan 0,998, dengan demikian pelatihan

memiliki korelasi dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja memiliki nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan memiliki besar hubungan 0,816, dengan demikian disiplin kerja memiliki korelasi dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan memiliki besar hubungan 0,973. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki korelasi dengan

produktivitas kerja karyawan.

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji  $R^2$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,998 <sup>a</sup>	,998	,998	,695	,998	11398,271	3	130	,000

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,996 atau 99,6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama mampu menjelaskan hubungan Kinerja Karyawan 0,4 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

### 3. Uji Persamaan Regresi

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Karyawan ( $X_3$ ) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 10. Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16504,984	3	5501,661	11398,271	,000 <sup>b</sup>
	Residual	62,748	130	,483		
	Total	16567,731	133			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan,

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 10 menunjukkan Uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikatnya, hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 11398,271 dengan menggunakan taraf P-value 0,005, maka diperoleh nilai P-value sebesar 0,000, dimana nilai P-value yang didapat lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengujian secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Nittan Industries.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Federal Nittan Industries.
3. Adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Nittan Industries.
4. Dari ketiga variabel penelitian (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0 yang termasuk variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Nittan Industries adalah kepemimpinan.

### REFERENSI

- Arikunto, S. (2008). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta, *II*(1), 1–7.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, *II*(1).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permadi, E. (2008). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang. *Universitas Widyatama*.
- Rivai, V & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Robbins, S. P. dan M. C. (2010). *Manajemen Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya

Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2(2).

#### **PROFIL PENULIS**

Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta. Penulis lahir di Tegal pada tanggal 15 April 1990 di Tegal. Mendapat gelar S.E pada Universitas BSI Bandung yang lulus pada tahun 2014. Tahun 2016 mendapat gelar S2 Magister Manajemen dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.