



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perum Damri

Dony Setiawan¹, Amelia Anwar², M Renandi Ekatama³

Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

donisetiawan152001@gmail.com*, ameliaanwar@umira.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perum DAMRI cabang lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan observasi dengan skala liker. Populasi dalam penelitian ini adalah 234 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik atau atribut khusus yang dianggap memiliki hubungan yang signifikan dengan karakteristik atau atribut populasi yang telah diketahui sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini yang ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel ($6,990 > 2,74$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dan Adjusted R Square sebesar 0,241, artinya kontribusi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja adalah 24,1%. Sedangkan selisihnya ($100-24,1\% = 75,9\%$) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

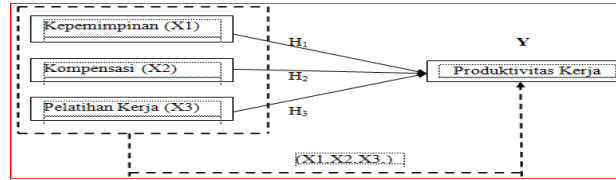
Dunia kerja di Indonesia saat ini ditentukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dan persaingan global baik masa kini maupun masa mendatang. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Menurut (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai target atau tujuan. Menurut Handoko dalam Yuritanto dkk. (2021:155), Gaji adalah segalanya sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka di antaranya. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya pemeliharaan organisasi sumber daya manusia.

Menurut Suwatno (2018:188) Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Menurut Hasibuan (2017:190) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Perum DAMRI Cabang Lampung, ditemukan beberapa masalah terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di instansi tersebut yang masih belum optimal. Salah satunya adalah adanya perbedaan antara peraturan yang diterapkan oleh pimpinan dengan penerapannya, terlihat dari kurangnya tindakan teguran terhadap pegawai yang melanggar peraturan kerja. Sebagai pimpinan dengan peran tertinggi, seharusnya seorang pimpinan dapat memberikan peringatan kepada bawahannya yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat kurangnya arahan dari pimpinan terkait tugas-tugas, sehingga koordinasi pekerjaan dalam tim berjalan lebih lambat.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif*. Metodologi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat. Penelitian menggunakan metode deskriptif, yaitu penelitian yang berupa gambaran lengkap dalam membuat laporan penelitian guna mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan mendeskripsikan variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.



Gambar 2 Kerangka Berfikir Penelitian

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Selanjutnya dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan adalah 234 karyawan, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Maka sampel dan populasi dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\
 &= \frac{234}{234 \times (0,10)^2 + 1} \\
 &= \frac{234 \times 0,01 + 1}{234} \\
 &= \frac{2,34 + 1}{234} \\
 &= \frac{3,34}{234} \\
 &= 70
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka di peroleh ukuran sampel karyawan minimal pada penelitian ini adalah 70 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan wawancara,observasi dan kuisioner, selanjutnya data di edit,ditabulasikan kemudian diolah kedalam SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,927	0,5140	Valid
	2	0,846	0,5140	Valid
	3	0,918	0,5140	Valid
	4	0,883	0,5140	Valid
	5	0,867	0,5140	Valid
Kompensasi	1	0,868	0,5140	Valid
	2	0,880	0,5140	Valid
	3	0,901	0,5140	Valid
	4	0,906	0,5140	Valid
	5	0,865	0,5140	Valid
Pelatihan Kerja	1	0,941	0,5140	Valid
	2	0,905	0,5140	Valid
	3	0,937	0,5140	Valid
	4	0,944	0,5140	Valid
	5	0,927	0,5140	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1178>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Peroduktivitas Kerja	1	0,958	0,5140	Valid
	2	0,952	0,5140	Valid
	3	0,954	0,5140	Valid
	4	0,946	0,5140	Valid
	5	0,924	0,5140	Valid

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen diatas menunjukan bahwa seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja sudah lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,5140.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,929	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,928	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_3)	0,960	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,971	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2024.

Tabel 3 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	.567		3.654	.001
1 Gaya Kepemimpinan	.279	.112	.293	2.124	.032
Kompensasi	.300	.106	.327	2.822	.006
PelatihanKerja	.195	.130	.199	1.496	.139

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Olah Data, 2024.

Dapat diketahui bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan $t_{\text{hitung}} 2,124 > t_{\text{tabel}} 1,996564$, variabel kompensasi $t_{\text{hitung}} 2,822 > t_{\text{tabel}} 1,996564$, variabel pelatihan kerja $t_{\text{hitung}} 1,496 < t_{\text{tabel}} 1,996564$ dengan tingkat signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,032 < 0,05$. Sedangkan kompensasi tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Dari hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi secara signifikansi dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan pelatihan kerja dengan tingkat signifikansi $0,139 > 0,05$ Dari hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PERUM Damri Cabang Lampung.

Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.638	3	.546	6.990	.000 ^b
Residual	5.156	66	.078		
Total	6.794	69			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

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

Sumber : Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel uji F di atas dapat diketahui nilai $F_{\text{hitung}} 6,990 > F_{\text{tabel}} 2,74$, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya ada pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja secara simultan {bersama-sama} mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PERUM Damri Cabang Lampung.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	.567		3.654	.001
	Gaya Kepemimpinan	.279	.112	.293	2.124	.032
	Kompensasi	.300	.106	.327	2.822	.006
	Pelatihan Kerja	.195	.130	.199	1.496	.139

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2024

$$Y = 2,072 + 0,279X_1 + 0,300X_2 + 0,195 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 2,072 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa variabel Y (Produktivitas Kerja) akan bernilai 2,072, jika X₁, X₂ dan X₃ masing-masing bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,279 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya Produktivitas Kerja sebesar 0,279 atau 27,9%.
- Nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,300 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya Produktivitas Kerja sebesar 0,300 atau 30%.
- Nilai koefisien regresi X₃ sebesar 0,195 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya Produktivitas Kerja sebesar 0,195 atau 19,5%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan terdiri dari serangkaian faktor yang kompleks. Keberibadian seorang pemimpin, keterampilan, pengalaman, kepercayaan kesadaran diri dan harga diri, tipe pengikut, interaksi perusahaan membutuhkan seorang pemimpin untuk menggerakkannya, maka sebuah perusahaan sekecil apapun pasti memiliki seorang pemimpin. Dengan kepemimpinan, karyawan atau orang-orang disekitarnya bekerja dibawah kepemimpinan pemimpin. Pemimpin harus dengan cepar menentukan gaya kepemimpinan mana yang digunakan pendekatan tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipilih harus sesuai dengan tujuan perusahaan. Biarkan karyawan benar-benar memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tenaga kerja, produktivitas akan meningkat sejalan dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Prita (2018) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi secara umum, karyawan bekerja pada perusahaan, perusahaan memberikan upah atas pekerjaan yang diselesaikan, dan imbalan yang diperoleh digunakan untuk kehidupan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawannya, salah satunya dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan upah berdasarkan kedua hal tersebut, jika dilaksanakan akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan khususnya pekerjaan. Secara tidak langsung mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karna itu, kompensasi mempengaruhi keuntungan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan efisiensi kerja, bahkan akan menurunkan semangat mereka. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Prita (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan bentuk usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu. Pelatihan kerja yang baik harus dirancang dengan matang untuk membantu mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan (skill) karyawan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada pihak lain. Selain itu, karena sebagian

karyawan mengikuti pelatihan tidak terlalu serius sehingga produktivitas kerja karyawan biasa-biasa saja, pelatihan yang diselenggarakan tidak berkesinambungan, karyawan belum merasa mahir namun pelatihan tersebut sudah ditiadakan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Perdana (2019) yang mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 24,1% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini didukung oleh Meli Andrian (2019) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Referensi

1. Alhamidi, Abdul E. M., (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan, *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1 (1), 52-62.
2. Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.429>
3. Amalia, M. N. 2017. Analisis Pengaruh Konsumsi Rokok Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta 3(1) 58-63.
4. Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh: Unimal Press, (4) 47-76
5. Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Sleman: CV Budi Utama 6 (1) 23-46,.
6. A Riskiansah, A Anwar. 2023. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3 (3), 126-143
7. Frengky Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319 1 (6) 57-84.
8. Ismanto, E., Novalia, M., & Herlandy, P. B. (2017). Pemanfaatan smartphone android sebagai media pembelajaran bagi guru SMA Negeri 2 kota Pekanbaru. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 1(1), 42-47.
9. Nandafiriska, I & Dessy Marhandri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gemilang Sakti. *Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, VOL.1, NO 2, 2021(38-44). EISSN: 2777-0184. PISSN: 2797-2259.
10. Rahadian, Fernanda. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 110-156.
11. Rompas, Goverd Adler Clinton; Tewal, Bernhard; Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4) 95-123. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
12. Rohita. (2021). *Metode penelitian panduan praktis untuk mahasiswa dan guru*.
13. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
14. Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers.
15. Syofian Siregar. (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan*

Manual Spss).” 69-85

16. Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
17. Syafrizal, Rodi. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol.4 No.2. 34-59
18. Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta edisi. 06.* 11-27