

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO CABANG MANADO***EFFECT OF TRAINING, WORK CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. ASKRINDO MANADO BRANCH*

Oleh:

<sup>1</sup>Suhardiman Masuku

<sup>2</sup>Victor P.K. Lengkong

<sup>3</sup>Lucky O.H Dotulong

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[dimandoang01@gmail.com](mailto:dimandoang01@gmail.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak** : PT.Askrindo(Asuransi Kredit Indonesia) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. Saat ini PT. Askrindo memiliki lima lini usaha yaitu Asuransi Kredit Bank, Asuransi Kredit Perdagangan, Surety Bond, Customs Bond dan Asuransi Umum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Askrindo Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, dengan populasi sebanyak 40 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Perusahaan sebaiknya memperhatikan Pelatihan karyawan agar nantinya karyawan memiliki keterampilan yang baik saat bekerja, begitu pula dengan Budaya Kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya lebih beretika dalam segala pekerjaannya, dan untuk Gaya Kepemimpinan, lebih dituntut agar memiliki ketegasan yang baik agar Produktivitas dapat menjadi maksimal.

**Kata Kunci** : pelatihan, budaya kerja, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja

**Abstract** : PT.Askrindo (Indonesian Credit Insurance) is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) engaged in insurance/guarantee, cannot be separated from the economic development of the Nation and the State of the Republic of Indonesia. Currently PT. Askrindo has five business lines, namely Bank Credit Insurance, Trade Credit Insurance, Surety Bond, Customs Bond and General Insurance. The purpose of this study was to determine the effect of Training, Work Culture and Leadership Style on Employee Productivity at PT. Skrindo Manado. This study uses a type of quantitative research, with a population of 40 employees and using saturated samples. The results of this study indicate that Training, Work Culture and Leadership Style have a significant effect on Employee Work Productivity simultaneously and partially. Companies should pay attention to employee training so that later employees have good skills at work, as well as the Work Culture of employees, companies should be able to make employees more ethical in all their work, and for the Leadership Style, more required to have good firmness so that Productivity can be maximum.

**Keywords** : training, work culture, leadership style, work productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, Peran PT. Askrindo (Persero) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM saat ini. PT. Askrindo (Persero) memiliki lima lini usaha yaitu Asuransi Kredit Bank, Asuransi Kredit Perdagangan, Surety Bond, Customs Bond dan Asuransi Umum.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan belajar lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi juga menyediakan mekanisme yang kuat untuk mengendalikan perilaku dengan mempengaruhi bagaimana kita melampirkan berarti untuk dunia kita dan bagaimana kita menafsirkan peristiwa.

Gaya Kepemimpinan Setiap pemimpin yang berhasil di lingkungan kerja, dengan adanya kepemimpinan belum tentu cocok bila di aplikasikan pada perusahaan lain karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi perusahaan yang dipimpinya itu. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin keeksian suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju.

### Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Askrindo Cabang Manado.
2. Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Askrindo Cabang Manado.
3. Budaya kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Askrindo Cabang Manado.
4. Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Askrindo Cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:2).

## **Pelatihan**

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar (Rachmawati, 2008:110). Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan belajar lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan realtif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. Turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan diakibatkan oleh hal-hal yang bersifat material dan non material. Dengan menurunnya semangat dan kegairahan kerja, maka akan berakibat banyak pekerjaan yang tertunda, tingginya perpindahan karyawan, tingkat absensi yang tinggi. Jumlah absensi karyawan yang berfluktuasi tersebut menunjukkan keadaan semangat dan kegairahan kerja karyawan kurang baik yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebagai akibat tingkat absensi yang berfluktuasi maka pekerjaan banyak yang tertunda penyelesaiannya, dan hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu mempengaruhi target penjualan dan volume penjualan.

## **Budaya kerja**

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 1990:98).

## **Gaya kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2014:42).

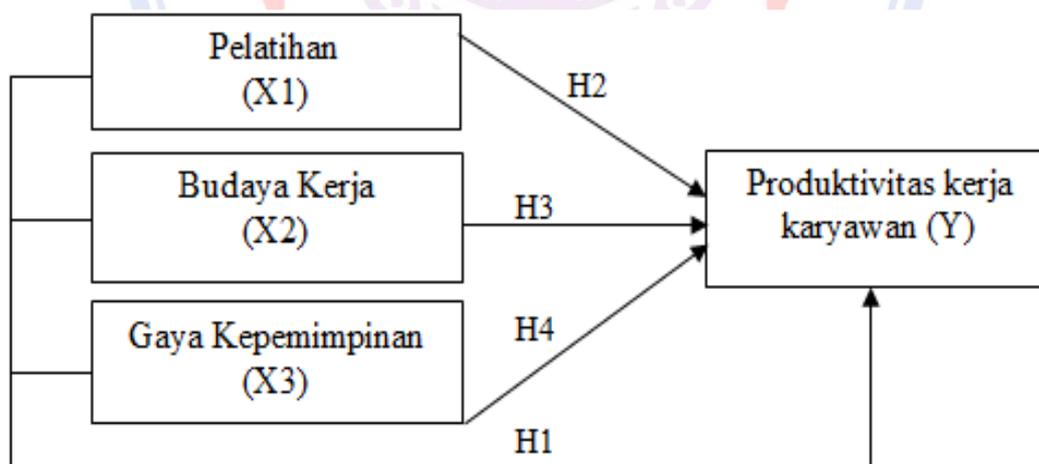
## **Penelitian Terdahulu**

Fuanida (2012) Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. CV Sapu Dunia adalah perusahaan yang spesifikasi dalam manajemen karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research. Itu. Sampel penelitian adalah 100 responden menggunakan Purposive Sampling, dan data dikumpulkan dengan daftar pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas karyawan CV. Sapu Dunia Semarang baik. Ini ditunjukkan oleh 59,8 persen responden. Kemudian, efek kerja Disiplin juga bagus, ini ditunjukkan oleh 57,9 persen responden, dan 28,9 persen responden motivasi kerja tinggi pada CV. Sapu Dunia Semarang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi pada pekerjaan karyawan produktivitas CV. Sapu Dunia Semarang Efek positif diberikan oleh variabel pelatihan pada karyawan produktivitas kerja yang efeknya dibuktikan melalui uji t hitung 12,077 lebih besar dari t tabel 1,985. Kemudian pengaruh positif diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang berpengaruh dibuktikan melalui uji t hitung 11.605 lebih besar dari t tabel 1.985. Dan efek positifnya diberikan oleh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang pengaruhnya dibuktikan melalui uji 6.315. Ftest menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap karyawan produktivitas kerja CV. Sapu Dunia Semarang. Skor koefisien standar beta pelatihan, disiplin kerja dan variabel motivasi adalah 0,406; 0,395; dan 0,147. Ini menunjukkan bahwa pelatihan, variabel memiliki pengaruh yang lebih besar daripada disiplin kerja, dan variabel motivasi.

Prayogo (2016) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktifitas kerja Karyawan di PT Boogi Avindo, Bogor. Penelitian tersebut didasarkan atas fenomena yang menunjukkan kecenderungan menurunnya produktifitas kerja karyawan yang salah satu diantaranya disebabkan karena rendahnya motivasi kerja karyawan serta lemahnya budaya kerja perusahaan Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Sampel dalam penelitian ini mengikuti rumus Slovin, atau sebanyak 35 orang karyawan. Data-data yang telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi  $0.242 + 0.286 X_1 + 0.699 X_2$ , dimana Y adalah variabel Produktivitas Kerja Karyawan,  $X_1$  adalah variabel Motivasi dan  $X_2$  adalah variabel Budaya Organisasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.815 yang berarti hubungan diantara keduanya kuat. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,747 yang berarti hubungan diantara keduanya kuat. Secara simultan variabel Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,776 yang berarti hubungan diantara keduanya sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,602 yang berarti bahwa Motivasi bersama sama dengan Budaya Organisasi dapat menerangkan variabel Produktifitas Kerja sebesar 60,2 % sedangkan sisanya sebesar 39,8% diterangkan oleh variabel lain.

Purnama (2012) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso. Hipotesis yang diajukan adalah : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian bengkel Pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung. Dalam penulisan ini digunakan alat analisis kuantitatif dengan uji Chi-Kuadrat ( $X^2$ ) dan analisis kualitatif dengan menggunakan konsep manajemen personalia. Dengan demikian jelaslah bahwa faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari Hubungan antara pemimpin dan bawahan, Struktur tugas dan Kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

### Kerangka Pemikiran Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori (2018)*

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga ada pengaruh positif dari pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4: Diduga ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat Kuantitatif yang merupakan pengujian yang dimulai dari teori-teori hipotesis. Penelitian Kuantitatif merupakan tipe penelitian yang menjelaskan tentang hubungan variabel dengan menganalisis data numerik.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Askrindo cabang Manado. Besaran sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 40 Karyawan yang juga merupakan seluruh populasi yang ada sehingga penelitian ini merupakan teknik sampel jenuh.

### Data dan Sumber Data

Data Primer dan data Sekunder, Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Data ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Data sekunder adalah data data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Hal ini biasanya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan tertentu yang telah disusun sebagai arsip. (Indriantoro dan Supomo, 2002:147).

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini akan dilakukan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. Menurut (Nazir, 2011:203), Kuesioner adalah pertanyaan tentang fakta-fakta yang dianggap dikuasai responden penelitian. Hal ini menunjukkan kuesioner sebagai sebuah teknik penelitian data dengan mengemukakan pertanyaan secara tertulis untuk mendapat jawaban dari responden. Selain kuesioner, dilakukan juga wawancara khusus untuk mengetahui lebih jauh gambaran umum perusahaan.

### Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika *total pearson correlation* menunjukkan Fhitung lebih besar dari 0,3 atau minimal 0,3 maka dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen data tersebut sudah baik. seluruh data dikatakan Reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji signifikansi dari koefisien regresinya. adapun penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau *R square* ( $r^2$ ) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas dan variabel tidak bebas.

### Uji signifikan Simultan ( Uji-F )

Untuk menguji pengaruh secara bersama variabel Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Askrindo cabang Manado, maka dilakukan uji hipotesis. Uji

hoptesis menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika Fhitung (sig)  $\geq$  0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak Jika Fhitung (sig)  $<$   $\alpha$  0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Olah Data Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,860	0,000	Valid	0,936	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,933	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,909	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,867	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,896	0,000	Valid		
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,732	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,911	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,869	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,718	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,894	0,000	Valid	0,952	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,973	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,871	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,907	0,000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,944	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,909	0,000	Valid	0,969	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,952	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,967	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,935	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,953	0,000	Valid		

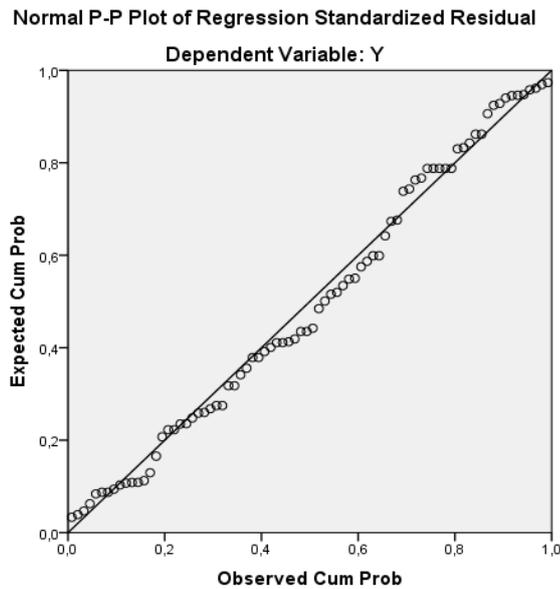
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Tabel 1, menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ( $>$  CR) sebesar 0,30.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $<$  alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $>$  0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

## Pengujian Asumsi Klasik

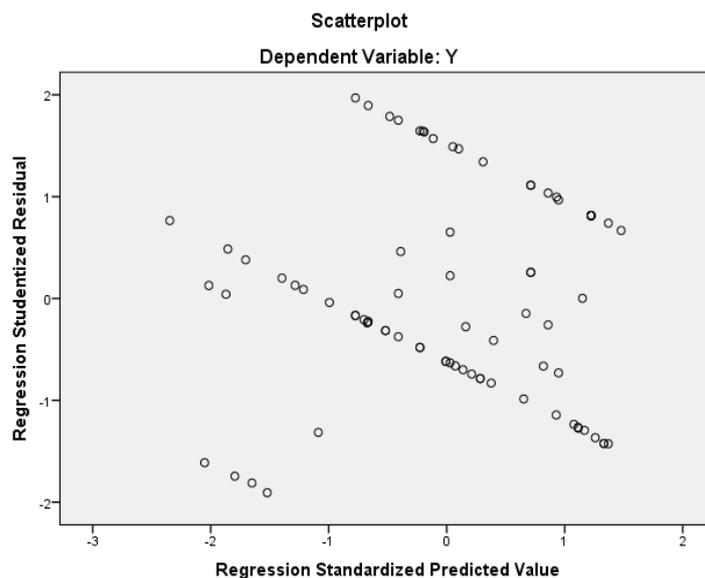
### Uji Asumsi Klasik Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis



**Gambar 3. Uji Heteroskedastis**  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2018

Gambar 3 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja karyawan(Y).

### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,919	1,088
Budaya Kerja	,904	1,106
Gaya Kepemimpinan	,951	1,052

Sumber: Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Pelatihan ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### Analisis Regresi Ganda

**Tabel 3. Persamaan Regresi Ganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,132	3,688		2,205	,030		
	X1	,373	,123	,315	3,040	,003	,919	1,088
	X2	,346	,116	,311	2,974	,004	,904	1,106
	X3	-,099	,095	-,106	-1,037	,303	,951	1,052

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3, dengan melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,132 + 0,373 X_1 + 0,346 X_2 - 0,099 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda, dapat menginformasikan bahwa: a = 8,132 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja adalah 8,132.

Koefisien  $b_1 = 0,373$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_1$  atau Pelatihan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Pelatihan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,373 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Koefisien  $b_2 = 0,346$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_2$  atau Budaya Kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor Budaya Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,346 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Koefisien  $b_3 = -0,099$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_3$  atau Gaya Kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan akan menurunkan Produktivitas kerja sebesar -0,099 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi  $F > 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4. Anova ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,730	3	48,243	8,468	,000 <sup>b</sup>
	Residual	432,957	76	5,697		
Total		577,688	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa angka F sebesar 8,468 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pembahasan

Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan adalah (X1) dan Produktivitas kerja adalah (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menyatakan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Widiyanto (2016) Dimana Pelatihan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan akan memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi., seperti produktivitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, dapat diandalkan, kehadiran dan ketepatan waktu pekerjaan, serta kemandirian.

Hasil analisis dalam penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dwifani (2012). Penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan juga terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mulia (2016) menunjukkan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Askrindo manado.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Askrindo manado.
3. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.
4. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Askrindo manado.
5. Budaya Kerja merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, adapun saran yaitu:

1. Pihak perusahaan dan manajemen PT.Askrindo perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini untuk memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas para Karyawan. Hal ini dilakukan dengan terus memperbaiki dan meningkatkan Pelatihan kepada para pegawainya.
2. Mengacu pada strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak PT.Askrindo agar terus memacu Produktivitas Karyawannya agar dapat terus meningkat.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti pengaruh variabel lain selain Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Askrindo manado.

#### DAFTAR PUSTAKA

Dessler. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta.

Fuanida. 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. <https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/837>. Diakses Tanggal 10 November 2018.

Ghozali. 2009. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, penerbit Universitas diponegoro, Semarang.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta.

Nawawi. 1990. *Metode Penelitian Deskriptif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Rachmawaty. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ABDI, Yogyakarta.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung.

Purnama. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV. Mitra Denso Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. <https://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/5-husna-purnama>. Diakses Tanggal 10 November 2018.

Prayogo. 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Boogi Avindo Bogor. <http://www.stiami.ac.id/jurnal/download/173/pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-produktifitas-kerja-karyawan---studi-kasus-di-pt-boogi-avindo--bogor->. Diakses Tanggal 10 November 2018.

Dwifani. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Infomedia Call Center Telkomsel Medan*. <http://digilib.unimed.ac.id/12810/5/072277310077%20ABSTRAK.pdf>. Diakses Tanggal 10 November 2018.

Widianto. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Padaa JB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang. <http://aakpi-stekpi.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/08.-Jurnal-Joko-IAIN.pdf>. Diakses Tanggal 10 November 2018.