BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang terdiri dari beberapa indikator kemampuan untuk bisa perceptive, obyektif, dan kemampuan untuk berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji t secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis teruji, koefisien regresi diperoleh dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari α. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.[86] Berdasarkan teori tersebut dikatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja akan menjadi lebih baik atau meningkat, jika kepemimpinan yang ada di PT Rama Manggala Gas Kota Blitar semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Figur Aulia yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor dinas kesejahteraan sosial kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

[86]Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003). Hal. 3

kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.[87]

Dari fakta penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dengan Kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompensasi yang terdiri dari beberapa indikator yaitu gaji, upah, tunjangan-tunjangan dan insentif yang diharapkan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji t secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t-hitung > t-tabel. Koefisien regresi diperoleh dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari α, maka hipotesis teruji. Nilai koefisien beta

[87] Figur Aulia, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda)*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017, Vol. 5 No. 2), hal 9 https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url diakses pada tanggal 20 Januari 2019 pukul 13.00 WIB

adalah positif, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Teori yang dikemukakan oleh Peterson dan Plowman dalam buku Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut :

1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidup.
2) *The desire for pocession*, artinya keinginan untuk memilki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4) *The desire for recognation*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.[88]

Berdasarkan teori tersebut dapat kita simpulkan bahwa orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja akan meningkat, jika pemberian

[88] Malayu S.P hasibuan,.... hal 20

kompensasi tepat dan dapat diterima seluruh karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuchri Abdussamad yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Sraya Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada PT Asuransi Jiwa Sraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya.[89]

C. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu sistem ceramah, sistem bimbingan dan sistem latihan praktek, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji t secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t-

[89] Zuchri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Asuransi Jiwa Sraya Gorontalo)*, Jurnal Manajemen, (Jakarta: Universitas Tarumanagara, 2014, Vol. XVII No. 3), hal 13 http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/317/Pengaruh-kompensasi-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-PT-Asuransi-Jiwasraya-Gorontalo.html diakses pada tanggal 19 Januari 2019 pukul 20.00 WIB

hitung < t-tabel yang berarti pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap prod uktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Teori yang dikemukakan oleh Meldona dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa Pelatihan *(trainning)* adalah proses sitematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.[90] Berdasarkan teori tersebut dikatakan bahwa Pelatihan *(trainning)* adalah proses sitematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan seharusnya apabila pelatihan dan pengembangan dilakukan akan meningkatkan produktivitas, namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meldona dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini disebabkan terdapat pengulangan materi yang disampaikan pada

[90] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009). Hal. 232

karyawan sehingga menyebakan karyawan tidak begitu antusias dan merasa merasa bosan dengan materi yang disampaikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini Muammar Khadafi yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y produktivitas kerja.[91]

D. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa penilaian kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu mendidik para karyawan, mencegah terjadinya penyimpangan, memperbaiki setiap kesalahan yang diharapkan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji t secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t-hitung > t-tabel. Koefisiensi regresi diperoleh dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari α, maka hipotesis teruji. Nilai koefisien beta adalah positif, yang

[91] Dini Muammar Khadafi, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda)*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jember: Universitas Jember, 2016, Vol. 4 No. 1), hal 10 http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1263 diakses pada tanggal 20 Januari 2019 pukul 13.00 WIB

berarti bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Teori yang dikemukakan oleh Allen dalam buku Wibowo, menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah: (a) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, (b) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan (c) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.[92] Berdasarkan teori tersebut dikatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja akan semakin baik dan meningkat apabila penilaian kerja dilakukan dengan sangat baik dan berhati-hati.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arum Lestari Ambar yang meneliti tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja Agent Call Center 108 PT. Infomedia Nusantara Bandung. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi sederhana mengungkapkan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.[93]

---

[92] Menurut Allen dalam buku Wibowo, *Manajemen Kinerja*,...hal.193

[93] Arum Lestari Ambar, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Agent Call Center 108 PT. Infomedia Nusantara Bandung*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Bandung: Universitas Widyatama Bandung, 2015, Vol. 3 No. 1) hal 13

E. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Sedangkan pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar. Dan penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Dalam upaya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama diperlukan. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas, dan dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh sgnifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

---

https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/6327 diakses pada 21 Januari 2019 pukul 17.00 WIB

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edmon Daris yang meneliti pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit UIN Jakarta.[94]

F. Variabel yang Paling Dominan antara Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan serta Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar

Berdasarkan pengujian data, diketahui bahwa nilai koefisien Beta pada variabel penilaian kerja memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel Kepemimpinan, Kompensasi, serta Pelatihan dan Pengembangan. Sehingga terlihat bahwa variabel penilaian kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

Penilaian kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebab, dengan adanya penilaian kerja maka akan meningkatkan semangat bekerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

---

[94] Edmon Daris, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit UIN Jakarta)*, Jurnal Agribisnis, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, Vol. 9 No. 2), hal 12 https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url diakses pada tanggal 29 Desember 2018, pukul 15.00