



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REKRUTMEN, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. WASCO ENGINEERING INDONESIA**Herdy¹⁾, Ervin Nora Susanti²⁾, Zulkifli³⁾**Email: herdyst@gmail.com (correspondent author)Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022**Kata Kunci:**Produktivitas kerja
karyawan, gaya
kepemimpinan,
rekrutmen, pelatihan,
pengembangan karir**Keywords:***Employee Work
Productivity,
Leadership Style,
Recruitment,
Training, Career
Development***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 136 orang karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 101 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, recruitment, training, and career development toward employee work productivity of PT. Wasco Engineering Indonesia. The population of this study were 136 peoples employee PT. Wasco Engineering Indonesia. Sampling technique were slovin formula as much 101 peoples. This research was quantitative design with double linear regression analysis. The results of the study concluded that leadership style had a partially significant effect toward employee work productivity, recruitment had a partially significant effect toward employee work productivity, training had a partially significant effect toward employee work productivity, career development had a partially significant effect toward employee work productivity, and leadership style, recruitment, training, and career development together affect employee work productivity.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat, dan persaingan semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatar belakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya.

Produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, proses rekrutmen yang baik dan sesuai kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karir yang berkeadilan. Produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut Mulyono (2013). Produktivitas juga merupakan ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumberdaya manusia untuk memproduksi barang atau jasa.

PT. Wasco Engineering Indonesia merupakan bagian perusahaan Wah Seong Group Corporation Berhad, bergerak dalam bidang *International Oil and gas and Industrial Services group*, yaitu pembuatan *equipment offshore, platform, etc seperti offshore platform, refinery plan, etc*, dan konstruksi di dunia internasional. Dalam pencapaian produktivitas, PT. Wasco Engineering Indonesia belum menunjukkan trend yang meningkat secara signifikan selama 4 tahun terakhir, sebagaimana pada tabel 1, berikut.

Tabel 1. Target Produksi dan Realisasi Produksi PT. Wasco Engineering Indonesia Periode tahun 2018-2021

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	% Pencapaian Target
2018	1.260	980	77.77
2019	1.340	1.125	83.95
2020	1.350	1.080	80.00
2021	1.470	1.275	86.73

Sumber: Data Project Control Wasco Engineering Indonesia, 2021

Tabel 1 menginformasikan pencapaian target produksi PT. Wasco Engineering Indonesia tidak menunjukkan produktivitas yang tinggi. Hal ini didasari pencapaian target produksi secara rata-rata masih di bawah 100%. Selain itu, realisasi produksi menunjukkan trend yang tidak stabil, dalam arti tidak terjadi peningkatan yang signifikan. Penurunan realisasi produksi dari 1.125 ton pada tahun 2019 menjadi 1.080 ton pada tahun 2020 di pengaruhi oleh penurunan pertumbuhan perekonomian, karena dampak pandemi virus corona 19 yang melanda seluruh dunia.

Produktivitas PT. Wasco Engineering Indonesia yang tidak menunjukkan trend meningkat tersebut, sejalan dengan pencapaian target produktivitas kerja karyawan tetap, sebagaimana pada tabel 2, berikut.

Tabel 2. Pencapaian Target Produktivitas Kerja Karyawan

Tahun	Pencapaian Target Produktivitas Kerja Karyawan (%)					Jumlah (orang)
	>91% (orang)	80-90% (Orang)	70%-79 (orang)	61%-69% (orang)	< 60% (orang)	
2018	12	14	32	30	9	97
2019	11	16	42	24	10	103
2020	14	21	36	16	8	95
2021	24	34	42	27	9	136

Sumber: *Human Resources Departement* PT. Wasco Engineering Indonesia, 2022

Pencapaian target produktivitas kerja karyawan pada tabel 2 merupakan kategorisasi perbandingan antara target dengan realisasi pencapaian target kerja karyawan tetap secara rata-rata di PT. Wasco Engineering Indonesia. Pencapaian target produktivitas kerja di atas 91% yang tidak terpenuhi oleh seluruh karyawan tetap di pengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengukuran keberhasilan produktivitas kerja diperlukan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Yusuf, 2015)

Sukarna (2013) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain kemampuan pimpinan perusahaan. Kepemimpinan merupakan ujung tombak organisasi yang mengarahkan orang-orang dan mendayagunakan sumber-sumber lain demi kepentingan organisasi. Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Dalam memimpin, seseorang memiliki gaya-gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam pencapaian tujuan organisasi. Mas'ud, (2014) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara atau taktik pemimpin dalam rangka mempengaruhi bawahan untuk mencapai kinerja tinggi, sehingga berkorelasi dengan stratejik organisasi.

Gaya kepemimpinan yang di implementasikan pada PT. Wasco Engineering Indonesia, berdasarkan pengamatan peneliti lebih dekat dengan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Hal ini dapat terlihat dari pengukuran produktivitas kerja karyawan yang mengacu kepada hasil pencapaian target kerja karyawan, dan di terapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Namun demikian, masih terdapat gaya kepemimpinan yang berorientasi otoriter, yang terlihat dalam pengambilan kebijakan yang cukup strategis dalam promosi jabatan karyawan, yang menimbulkan permasalahan-permasalahan di lapangan. Permasalahan yang timbul, terutama terjadi dalam penempatan posisi seseorang di tingkat manajerial yang tidak melalui hirarki posisi jabatan dari bawah, sehingga kurang mempunyai pengalaman operasional lapangan. Hal ini mempengaruhi dalam pengambilan keputusan yang tidak mendengarkan masukan dan saran dari bawahan yang bekerja di operasional lapangan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, Sunarsi (2018) menyatakan proses rekrutmen calon karyawan yang baik berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan (Hasibuan, 2019). Perekrutan calon karyawan sebaiknya memenuhi kriteria mutu dan kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, proses rekrutmen calon karyawan di PT. Wasco Engineering Indonesia masih belum di lakukan secara baik, terutama terhadap mutu karyawan yang akan direkrut, dan kesesuaian dengan job pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya konflik kepentingan dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh individu internal PT. Wasco

Engineering Indonesia. Karyawan yang tidak mempunyai mutu dan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian secara tidak langsung akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan di perlukan kegiatan pelatihan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan perusahaan. Haryati & Sibarani (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013).

PT. Wasco Engineering Indonesia dalam melakukan peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan sudah melakukan berbagai kegiatan pelatihan-pelatihan melalui *on job training* dan *external training*. Namun demikian, dalam pelaksanaannya penentuan peserta pelatihan belum dilakukan melalui seleksi yang ketat, sehingga tidak dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan. Selain itu, sehubungan karyawan tetap di dominasi oleh warga negara asing, pada umumnya yang mengikuti *external training* di dominasi oleh karyawan yang berstatus sebagai warga Negara asing.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, selain gaya kepemimpinan yang kuat, proses rekrutmen calon karyawan yang tepat, dan pelatihan karyawan yang berkelanjutan, menurut Sukarna (2013) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah pengembangan karir yang berkelanjutan dan berkeadilan. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Ardana *et.al*, 2012).

Pengembangan karir di PT Wasco Engineering Indonesia berjalan cukup baik, dimana promosi di lakukan berdasarkan pencapaian produktivitas kerja dan kriteria lainnya. Namun, masih di temukan dalam penetapan promosi jabatan yang belum sesuai dengan indikator perlakuan yang adil, dalam arti promosi jabatan di lakukan berdasarkan kepentingan individu tertentu, terutama didominasi oleh karyawan yang berwarga negara asing yang mengindikasikan nepotisme. Selain itu, informasi tentang berbagai peluang promosi belum di laksanakan secara transparan.

Hasil penelitian relevan yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan dan variabel yang mempengaruhi, sebagaimana pada tabel 3, berikut.

Tabel 3. Research Gap Penelitian Relevan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variable Bebas & Nama Peneliti	Pengaruh Variabel Bebas ke Variabel Terikat			
	X ₁ → Y	X ₂ → Y	X ₃ → Y	X ₄ → Y
1. Gaya Kepemimpinan (X ₁) Rina (2020), Baihaqi A & Suherman. H (2021), Latif (2015), Ratnasi & Riwu (2018), Mulia (2016),	(+)			
2. Rekrutmen (X ₂) Sunarsi (2018)		(+)		

3. Pelatihan (X ₃) Baihaqi A & Suherman. H (2021) Haryati & Sibarani (2015), sarwani <i>et.al</i> (2020), Wahyuningsih (2019), Sunarsi (2018)			(-) (+)	
4. Pengembangan Karir (X ₄) Suspendi & Harsum (2018)				(+)

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Tabel 3 mengungkapkan *research gap* hasil penelitian relevan antara 4 variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan (X₁), rekrutmen (X₂), pelatihan (X₃), dan pengembangan karir (X₄) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian Baihaqi. A & Suherman.H (2021) yang menyatakan pelatihan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, dalam arti pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Sehubungan isu dan fakta, serta hasil penelitian yang relevan di atas, di rumuskan masalah penelitian, yakni; 1). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia; 2). Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia; 3). Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia; 4) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia; dan 5). Apakah gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.

METODE

Metode Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Siyoto dan Sodik (2015). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X₁), rekrutmen (X₂), pelatihan (X₃), dan pengembangan karir (X₄) sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap baik staff maupun lapangan Wasco *Engineering* Indonesia sebanyak 136 orang. Prosedur penarikan sampel atau besarnya sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Siyoto, *et.al* (2015) sebanyak 101 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli responden melalui angket. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang sudah diolah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya, Arikunto (2010). Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang diketahui. Data penelitian juga diperoleh dari laporan dan dokumen-dokumen lainnya, yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literature-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan statistik inferensial regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 86,13%. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik kegiatan usaha perusahaan dibidang kontruksi perminyakan. Usia karyawan di dominasi oleh usia produktif, yaitu sebesar 31,68% pada usia 31-40 tahun, dan 35,64% pada usia 41-50 tahun. Tingkat pendidikan karyawan perusahaan di dominasi oleh jenjang Strata 1 sebesar 49,50% dan jenjang Diploma sebesar 34,65%. Masa kerja karyawan perusahaan di dominasi 1-5 tahun sebesar 42,57% dan 6-10 tahun sebesar 32,67%, hal ini mengindikasikan masih tingginya tingkat perputaran sumber daya manusia di PT. Wasco Engineering Indonesia.

Analisis Deskriptif

Hasil pengujian deskriptif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir secara rata-rata menunjukkan persepsi responden pada kategori Tinggi, sebagaimana pada tabel 4 ,berikut:

Tabel 4
Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

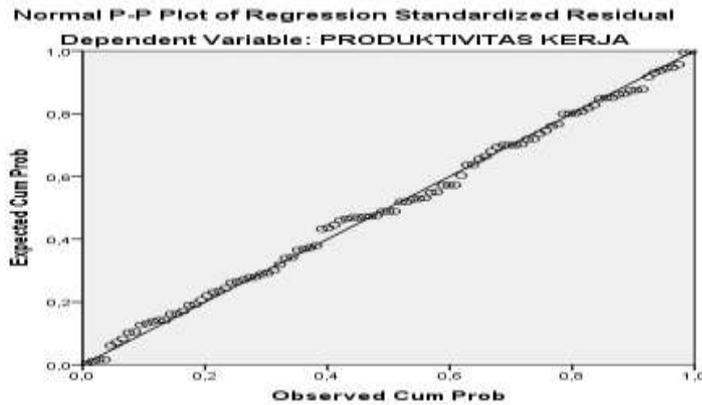
Variabel	Nilai	Kategori
Produktivitas Kerja Karyawan	4,19	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	3,55	Tinggi
Rekrutmen	4,08	Tinggi
Pelatihan	4,25	Tinggi
Pengembangan Karir	3,69	Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distrbusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara analisa grafik, terlihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar,1 berikut:



Gambar 1. Grafik Normalitas Data

Sumber : Olahan Data Primer,2022

Berdasarkan Gambar 1, P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor*. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil sebagai mana pada tabel 5, berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,577	1,734
	REKRUTMEN	,696	1,437
	PELATIHAN	,351	2,853
	PENGEMBANGAN KARIR	,447	2,237

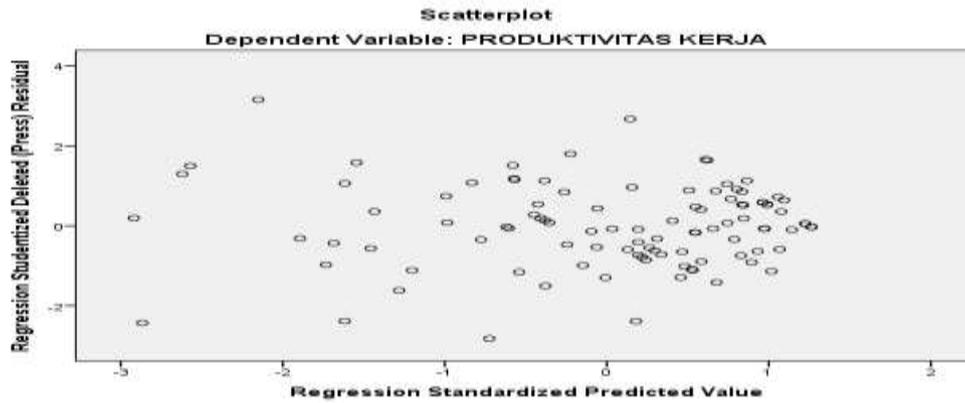
a: Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak-samaan *variance* dari residual atau pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali,2016). Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot* sebagaimana pada gambar 2, berikut:



Gambar 2. Uji Hetroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer,2022

Dari hasil *output* pada Gambar 2, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi ≤ 0.05 Ho di tolak dan H1 diterima, dalam arti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t, secara statistik dapat di ketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan;

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Ho ditolak dan H1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Ho diterima, dan H1 ditolak

Persamaan regresi linear berganda dan nilai t , sebagaimana pada tabel 6, berikut.

Tabel 6
Regresi Linier Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,999	1,883		7,040	,003
GAYA KEPEMIMPINAN	,241	,072	,195	3,336	,001
REKRUTMEN	,418	,084	,264	4,964	,000
PELATIHAN	,510	,078	,489	6,514	,000
PENGEMBANGAN KARIR	,086	,039	,146	2,197	,030

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Olahan Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,999 + 0,241X_1 + 0,418X_2 + 0,510X_3 + 0,086X_4 + e$$

dan hasil uji t, secara parsial variabel gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F, sebagaimana pada tabel 7, berikut.

Tabel 7

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4063,996	4	1015,999	102,686	,000 ^b
Residual	949,846	96	9,894		
Total	5013,842	100			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, REKRUTMEN, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil signifikansi F_{hitung} sebesar $102,686 > F_{table}$ 2,46 dan signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa keempat variabel gaya kepemimpinan (X_1), rekrutmen (X_2), pelatihan (X_3), dan pengembangan karir (X_4) secara bersama – sama berpengaruh dan sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila R^2 (mendekati 0) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap lemah. Hasil uji koefisien determinasi, sebagaimana pada tabel 8, berikut.

Tabel 8

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 ^a	,811	,803	3,14551	1,848

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, REKRUTMEN, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR,

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,803 atau 80,30%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen

produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X_1), rekrutmen (X_2), pelatihan (X_3), dan pengembangan karir (X_4) sebesar 80,30%, sedangkan sisanya sebesar 19,70% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Rina (2020) dan Baihaqi (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 2). Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Sunarsi (2018) yang menemukan rekrutmen berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 3). Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Haryati & Sibarani (2015), dan Sarwani *et.al* (2020) yang menemukan pelatihan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian Baihaqi dan Suherman (2021) menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 4). Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Supendi & Harsum (2018) yang menyatakan faktor pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PT. Pos (Persero) Kendari; dan 5). Variabel gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan variabel pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dipengaruhi oleh pelatihan karyawan yang terjadwal dan dilaksanakan secara kesinambungan, dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pengembangan karir, sehingga pada akhirnya mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.
2. Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.
4. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.
5. Gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia.

Saran

Sehubungan posisi manajemen tingkat menengah dan puncak di dominasi oleh warga negara asing, seyogianya gaya kepemimpinan menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang lebih cocok dengan lingkungan dan suasana masyarakat di Indonesia. Dalam melakukan rekrutmen calon karyawan baru PT. Wasco Engineering Indonesia perlu meningkatkan transparansi yang berkeadilan, karena rekrutmen yang transparan akan dapat memperoleh calon karyawan yang berkualitas dan profesional. Untuk meningkatkan mutu pelatihan, perlu diperhatikan seleksi yang baik dalam penetapan peserta pelatihan yg memenuhi kriteria dan sesuai spesifikasi dan kebutuhan bidang pekerjaan, hal ini akan dapat mempengaruhi untuk

meningkatkan pengembangan karir karyawan. Untuk mendapatkan dan memperkuat hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan, perlu di lakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas pada unit analisis yang sejenis dengan industri PT. Wasco Engineering Indonesia.

REFERENSI

Ardana, *et.al* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S., (2010). *Manajemen Penelitian* Jakarta: Reinika Cipta.

Baihaqi.A, Suherman.H, 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (19-28).

Ghozali.I, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryati. E, Sibarani. J.D, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 32-58.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.

Mas'ud, F. 2014. *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mulyono, M. 2013. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rina, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon*. Jurnal Ildik9 Ekonomika, Vol 4 No.1, 2020.

Rivai.V 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Sukarna, 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.

Supendy. R, Harsum. 2018 *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari*. Jurnal Mega Aktiva, Volume 7, Nomor 2, Agustus 2018.

Siyoto, Sandu, Sodik. A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi. D, 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018.

Yusuf. B, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Grafindo Persada.