

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART)

Ronald Wangdra^{*a}, Realize^b, Deviana^c

^{abc}Universitas Putera Batam, Kota Batam

*ronald@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

Style of leadership is the norm of behavior used by a person when the person is trying to influence the behavior of others as he sees. The term competence lies in part in every human being and forever exist in a person's personality can predict the behavior and performance broadly in all situations and work tasks or jobs task. Meanwhile, penggerak Increased productivity is a motor of economic progress and benefit the company or organization. Productivity is also important to increase wages and individual acceptance. A country that is unable to increase its productivity will decline in the standard of life. Methods: Total population in this study is 564 people and the amount of sample in this study is 234 people, with the Data Collection Techniques questionnaire, sampling technique stratified Sampling. Analisis research using the technique used in this research is multiple linear regression analysis that has a purpose to determine the magnitude of the regression coefficients which will show the level of influence of independent variables on the dependent variable. T test results showed that leadership style variable (X1) significantly affects the Work Productivity (Y) and Employee Competency variables (X2) significantly affects the Work Productivity (Y). F-test results showed that the Leadership Style (X1) and Employee Competence (X2) effect simultaneously on Work Productivity (Y) at PT Pos Indonesia in Batam.

Keywords: Leadership Style, Employee Competence and Work Productivity.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya. Istilah kompetensi sebagian terletak pada diri setiap manusia dan selamanya ada dalam kepribadian seseorang yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja secara luas dalam segala situasi dan tugas pekerjaan atau job task. Sedangkan penggerak Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan menguntungkan perusahaan atau organisasi. Produktivitas juga penting untuk meningkatkan upah dan penerimaan individu. Suatu negara yang tidak mampu meningkatkan produktivitasnya akan mengalami penurunan taraf hidup. Metode : Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 564 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 234 orang, dengan Teknik Pengumpulan Data Kuesioner, teknik pengambilan sampel Stratified Sampling. Analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang memiliki bertujuan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia di Batam.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan dan Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang sejenis maka semakin tinggi juga tingkat persaingan yang terjadi dan setiap perusahaan mengharapkan usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan

lancar, terjamin dan mengarah pada suatu perkembangan serta mampu bersaing. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan strategi pemasaran yang tepat. Pemasaran merupakan salah satu kegiatan penting yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, terutama

tujuan perusahaan yang bersifat ekonomis yaitu untuk mengembangkan usahanya agar memperoleh laba maksimum dan menjaga kelangsungan hidup bagi perusahaannya. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai target penjualan yang telah ditentukan sehingga dapat memperoleh laba yang telah diinginkan. Salah satu usaha dalam mencapai laba yang maksimal adalah dengan meningkatkan penjualan dan usaha lainnya, semua itu akan terlaksana dengan baik apabila perusahaan melaksanakan aktivitas atau kegiatan penjualan secara efektif dan efisien. Sehingga dapat menarik konsumen sebanyak-banyaknya.

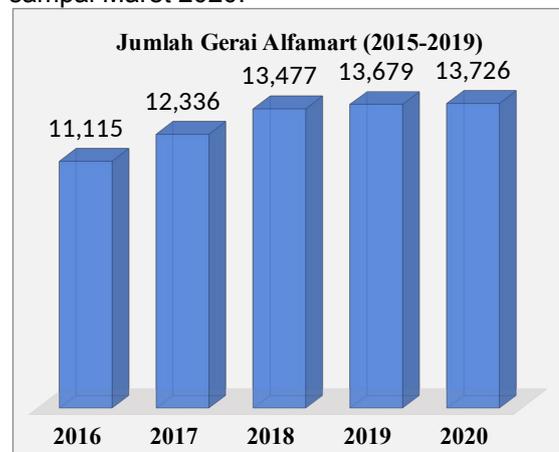
Pertumbuhan ritel di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 21 persen dan menempati urutan kedua di Asia Pasifik setelah China. Menurut Aprindo dalam Mandiri (2019), omzet ritel modern Indonesia diperkirakan tumbuh sebesar 15%-20% pada 2019, yaitu sekitar Rp 115-120 Triliun. Data yang dilansir oleh Media Data APRINDO dari 2015 hingga 2019, minimarket mengalami pertumbuhan (growth) dengan rata-rata turnover tertinggi sebesar 38% per tahunnya, disusul oleh hypermarket sebesar 21,5% dan supermarket yang hanya mengalami pertumbuhan sebesar 6% per tahun. Sejalan dengan tingginya growth, khususnya pada minimarket, ditandai dengan semakin ketatnya persaingan dalam ekspansi pasar dari dua pelaku bisnis besar di dalamnya yaitu Indomart dan Alfamart.

Salah satu contoh bisnis ritel yang telah berkembang pesat di Indonesia adalah Alfamart. Merk minimarket yang satu ini diyakini sudah sangat populer di telinga masyarakat kita. Merk Alfamart merupakan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya yang merupakan kelompok perusahaan PT. H M Sampoerna yang bergerak di bidang ritel minimarket. Hasil survey Majalah Info Franchise Indonesia menempatkan merk Alfamart sebagai merk yang paling populer di kalangan peminat bisnis franchise ritel minimarket. Kepopuleran merk ini bisa jadi karena faktor gerainya yang mudah ditemui dan keramahan pelayanannya. Disamping promosi yang gencar serta brandnya yang mudah diingat.

Mengusung slogan 'Alfamart, Belanja Puas Harga Pas' minimarket yang didominasi warna merah ini sejak awal memosisikan diri sebagai tempat belanja kebutuhan produk sehari-hari yang menyediakan kebutuhan pokok dengan lokasi yang mudah dijangkau, easy shopping dengan pelayanan yang ramah. Bahkan produk yang dijual pun terbilang sangat komplit, serta gerainya ada di mana-mana untuk memudahkan konsumen dalam

berbelanja. PT. Sumber Alfaria Trijaya ingin menjadikan Alfamart sebagai jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mampu bersaing secara global serta ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha. Berkaitan dengan tujuan tersebut, maka pola kemitraan menjadi program unggulan bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya dan kemitraan ini terbuka bagi seluruh lapisan masyarakat.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari (*basic necessities*) dengan menggunakan nama minimarket Alfamart. Alfamart mempunyai kinerja baik jika dibandingkan dengan merek minimarket pesaing utama yaitu Indomaret. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan gerai minimarket Alfamart yang telah mencapai lebih dari 13,726 Gerai Alfamart sejak tahun 2008 sampai Maret 2020.



Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2020)

Gambar 1. Jumlah Gerai Alfamart (2016-Mar 2020)

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT) dalam tiga bulan pertama 2020 telah menambah 47 gerai baru Alfamart menjadi 13.726 gerai. Di tengah tutupnya gerai-gerai perusahaan ritel besar akibat lesunya penjualan, Alfamart justru terus menunjukkan ekspansinya dengan membuka toko baru dalam setiap tahun. Ibarat menjemput bola, Alfamart membuka gerai-gerai baru dengan mendekati lokasi konsumen di wilayah perumahan. Dalam lima tahun (2016-2020), gerai Alfamart telah bertambah lebih dari Tiga Ribu Toko. Sepanjang 2019, Alfamart

mencatat pertumbuhan laba 116,5% menjadi Rp 650,14 miliar dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam satu ritel terdapat 9-12 karyawan, diantaranya Kepala Toko, 1 Assisten Kepala Toko, Merchandiser, 3-4 bagian kasir, 4-5 Pramuniaga. Berikut Tabel 1.1:

Tabel 1. Data Alfamart Yang Tersebar Di Lima (5) Kecamatan Di Batam.

No	Kecamatan	Jumlah	
		Alfamart	Karyawan
1	Batam Kota	32	312
2	Sekupang	22	216
3	Batu Aji	19	186
4	Sagulung	19	180
5	Lubuk Baja	9	90
Total		101	984

Sumber: HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) di Kota Batam (2019)

Pasca pengumuman adanya dua warga negara Indonesia (WNI) yang terinfeksi virus corona sempat terjadi *panic buying* di beberapa daerah, masyarakat jadi melakukan *panic buying* dalam membeli kebutuhan pokok. *Corporate Communication General Manager* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT), Nur Rachman mengimbau kepada konsumen untuk berbelanja barang kebutuhan seperti biasa saja tanpa harus melakukan *panic buying* atau belanja berlebihan menyikapi penyebaran kasus virus corona. Pada saat terjadi *panic buying* kemarin, menurutnya terjadi peningkatan penjualan karena adanya kenaikan permintaan tapi pihaknya belum bisa memerinci. Nur Rachman menegaskan, Alfamart tidak serta merta menaikkan harga kebutuhan suatu barang meski permintaannya meningkat. Lanjut Nur Rachman, per hari ini *panic buying* sudah mulai reda. Pasokan barang-barang di toko Alfamart juga tidak ada masalah. Dirinya menyebut, persediaan barang pada gerai nya cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat begitu juga dengan jumlah stok di gudang (<https://industri.kontan.co.id/news/sempat-terjadi-panic-buying-karena-virus-corona-begini-penjelasan-alfamart>, 2020)

Alfamart sudah memiliki program yang disebut *Alfability*. Melalui program tersebut, Alfamart berupaya menuju perusahaan inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada setiap karyawannya, sehingga lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan Alfamart untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Nitisemito, 2013). Teori yang paling dikenal adalah bahwa ketika lingkungan kerja cocok untuk karyawan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Ketika karyawan berkontribusi masukan baik maka mereka meningkatkan output mereka yang sesuai dan meningkatkan produktivitas.

Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Alfamart dengan 2 sisi, dimana karyawan Alfamart menerima gaya kepemimpinan secara senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, sisi pertama adalah jika bawahan tidak senang atau tidak menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya maka bawahan tidak nyaman serta tidak loyal akhirnya berdampak pada kinerja karyawan Alfamart yang menurun dan tidak *qualified* dan sisi kedua adalah jika bawahan senang dan menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya maka dapat menciptakan kenyamanan bagi bawahan serta bawahan akan loyal dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan Alfamart. Karyawan Alfamart merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi, karyawan Alfamart merupakan faktor paling vital pada suatu organisasi. Karena karyawan merupakan tenaga penggerak organisasi. Tanpa karyawan, maka organisasi tidak akan dapat berjalan. Sehingga proses produksi akan terhambat, dan pada akhirnya tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan laba maksimal tidak akan tercapai.

Menurut penelitian (Arasu, & Nagarajan, 2017) indikator kepemimpinan adalah perilaku yang efektif. Perilaku kepemimpinan yang efektif mendukung keterlibatan yang mencerminkan kesadaran diri, komunikasi informasi, transparansi, motivasi serta ide-ide yang kreatif dan perlakuan hormat terhadap staff dan organisasi. Hal ini juga didasarkan pada keadilan organisasi dalam perusahaan, jika karyawan merasa diperlakukan secara adil maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan ideologi pertukaran. Perasaan yang aman dipengaruhi oleh konsistensi penghargaan, sumber daya maupun hukuman ditempat kerja. Faktor keadilan yang pertama adalah dari atasan, mencerminkan bagaimana atasan memperlakukan karyawan.

Menurut penelitian (Sasingkelo, Kojo & Rumokoy, 2016) Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan

kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan Kompetensi Karyawan pada bawahannya.

Budaya organisasi menurut (Robbins,2013) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dalam suatu perusahaan, karyawan Alfamart akan melaksanakan peraturan dan program kerja dengan latar belakang yang berbeda-beda, oleh karena itu cara mereka melaksanakan peraturan dan program kerjanya akan berbeda-beda. Para karyawan Alfamart akan membentuk satu budaya organisasi yang baru kemudian akan diwariskan secara turun temurun kepada organisasi yang baru. Jika budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi para karyawannya, maka dengan sendirinya kepuasan karyawan Alfamart akan terus dapat terbentuk dan tujuan organisasi akan lebih cepat dan mudah tercapai sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan Alfamart.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja karyawan nya. Karyawan yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya muncul banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunnya Gaya Kepemimpinan karyawan, *turn over* karyawan yang tinggi dan lain sebagainya bahkan pada suatu tingkatan dimana masalah kepuasan kerja karyawan bisa menurunkan kinerja perusahaan secara drastis. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan bermacam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan karyawan baru yang menghabiskan banyak biaya.

Kepuasan kerja di Alfamart Batam saat ini masih dinilai kurang karena masih sering terjadi konflik yaitu kepala toko dengan karyawan crew toko yang disebabkan karena perbedaan kompensasi yang didapatkan sehingga mempengaruhi tingkat kinerja

karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima (Wibowo, 2013). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah saya paparkan dengan demikian perlunya dilakukan penelitian agar mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap manajemen perretailan untuk menciptakan sebuah bisnis layanan jasa yang dapat bertahan untuk jangka panjang. kinerja karyawan perlu diteliti dikarnakan itu merupakan sesuatu hal yang penting, karna itu merupakan salah satu titik berat yang harus dipertimbangkan untuk sebuah retail itu survive .dikarnakan retail merupakan layanan jasa yang langsung berhubungan dengan masyarakat maka dari itu kinerja karyawan yang utama, oleh karna itu kinerja karyawan harus jadi yang terbaik, jadi agar konsumen mau kembali lagi ke retail tersebut jikalau konsumen tersebut berada di kota tersebut dikarnakan dengan *hospitality* yang baik di retail tersebut.

2. Kajian Literatur

a). Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2008: 49). Adapun sebagian besar teori kepemimpinan memfokuskan pada gaya kepemimpinan. Variabel ini sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi visinya.

Menurut Rivai (2008: 64), Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari

tindakan seorang pemimpin, baik gaya yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. 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 mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Heidjrachman (2008: 217), pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan di dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang-orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (2008: 114), gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut); menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara

penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis, dan pemudahan perilaku.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam bawahan juga memuat bagaimana cara pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan berinteraksi dan bagaimana hubungan yang tercipta diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

b Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2011, 324), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Karyawan Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Karyawan Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan terperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi

karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

c). Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2011: 109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dapat dilakukan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas suatu kegiatan meningkatkan apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-produk*. Misalnya penataan ruang pemukiman, di samping dapat menambah jumlah rumah yang dapat dibangun, tersedia fasilitas sosial yang memungkinkan warga perumahan melakukan interaksi sosial sehingga terjadi hasil sosial yang lebih baik. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi (Wibowo, 2011: 110).

Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Sebagai contoh, sebuah rumah sakit dikatakan efektif apabila sukses memenuhi kebutuhan

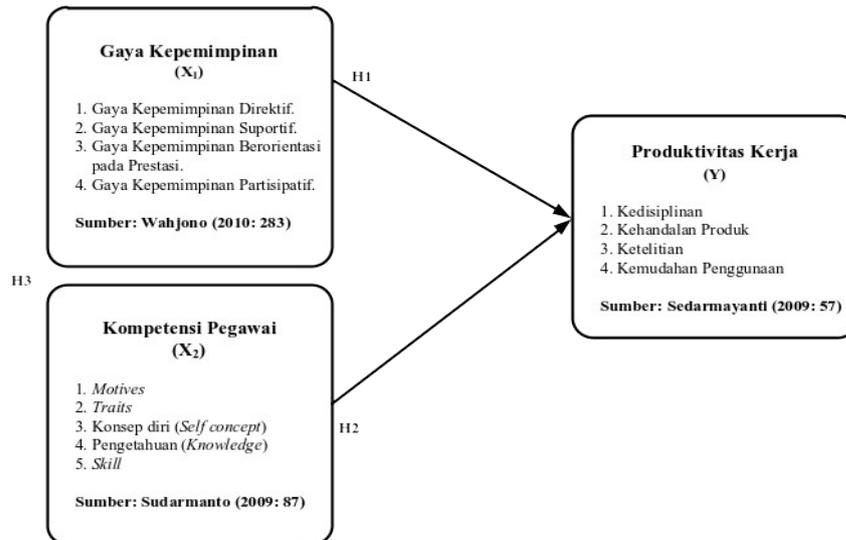
pelanggan. Dikatakan efisien apabila dapat melakukannya dengan biaya lebih rendah. Jika manajer rumah sakit memperoleh keluaran lebih tinggi dari stafnya yang ada dengan mengurangi jumlah rata-rata hari seorang pasien terikat ditempat tidur atau dengan meningkatkan jumlah kontak staf-pasien per hari. Dapat dikatakan bahwa rumah sakit telah mendapatkan keuntungan efisiensi produktif (Wibowo, 2011: 110).

Deskripsi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Seperti rasio lainnya dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.

Observasi menunjukkan bahwa kedua pendekatan tersebut masih cocok, tetapi kecenderungan saat ini diarahkan pada penggunaan yang lebih baik dari potensi yang tersedia melalui sumber daya manusia. Dalam semua tindakan dan teknik untuk memperbaiki produktivitas tergantung pada manajemen perilaku organisasi. Akhirnya, sampai pada premis dasar bahwa interaksi antara pemimpin dan pengikut merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti menyusun bagan alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka berfikir maka **Hipotesisnya** adalah bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) **baik secara Parsial maupun secara Simultan**.

3. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Objek Penelitian adalah Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart), unit analisis Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Adapun data primer dimana menurut Nazir (2011: 50) "data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu", diperoleh dari Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) sedangkan data sekunder dimana menurut Nazir (2011: 50) "data sekunder merupakan catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal", diperoleh dari PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif atau kausalitas. Populasinya berjumlah 138 Orang dengan sampel 138 orang. Objek Penelitian PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) dengan unit analisis Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Metode analisis yang digunakan adalah persamaan **Regersi Linear Berganda** $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$.

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
A	=	Konstanta persamaan regresi
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Kompetensi Karyawan
e	=	Error/ epsilon (faktor lain yang mempengaruhi)

Rancangan Hipotesis adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

- H₀ = Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).
- H₁ = Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)..

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error
	(Constant)	3.818	1.072
1	X1	.247	.046
	X2	.221	.090

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dari hasil penelitian pada Tabel 5 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3.818 + 0.247 \cdot X_1 + 0.221 \cdot X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\alpha = 3.818$ artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan sama dengan nol, maka nilai profitabilitas sebesar 3.818.

$b_1 =$ Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.247 artinya jika Arus Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 kali, maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.247 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien positif artinya terjadi hubungan positif dan memiliki arah yang sama antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja.

$b_2 =$ Koefisien regresi variabel Kompetensi Karyawan sebesar 0.221 artinya jika Kompetensi Karyawan mengalami peningkatan 1 kali, maka profitabilitas

akan mengalami penurunan sebesar 0.221 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien positif artinya terjadi hubungan positif dan memiliki arah berlawanan antara Kompetensi Karyawan dan Produktivitas Kerja.

Hasil Uji R dan R Square

Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan / kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi.

Tabel 3. Hasil Uji R dan R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.836 ^a	.700	.697

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) sebesar 0,697 atau sebesar 69,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi hanya 69,7% oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan, sedangkan sisanya 30,3% (100% - 69,7%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat penulis simpulkan kedalam Overall penelitian, variabel yang berhubungan secara parsial dan secara simultan seperti Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Standardized)	T / F Value	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara parsial	0.247 $R^2 = 0,697$	$T_{hitung} = 5.354 > T_{Tabel} = 1.65148$	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara parsial	0.221 $R^2 = 0,697$	$T_{hitung} = 2.452 > T_{Tabel} = 1.65148$	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara simultan	3.818 $R^2 = 0,697$	$F_{hitung} = 268.899 > F_{Tabel} = 3.03$	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

Hasil Penelitian adalah bahwa Gaya Hasil Penelitian adalah bahwa Gaya Kepemimpinan secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kompetensi Karyawan secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

5. Kesimpulan

Penelitian ini ingin menguji Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Secara umum gambaran gaya kepemimpinan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) yang meliputi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi dan gaya kepemimpinan partisipatif dinilai sudah baik oleh responden. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) adalah gaya kepemimpinan partisipatif, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas menyetujui gaya kepemimpinan partisipatif.
- b) Gambaran kompetensi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) yang terdiri dari kompetensi *behavioural* (perilaku) dan kompetensi pembeda *technical* (teknik) pada kategori tinggi. Dilihat dari skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan berkomunikasi dengan atasan maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam berkomunikasi dalam pekerjaannya, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) cenderung mengacu pada kompetensi *behavioural* (perilaku).
- c) Gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) yang meliputi ciri-ciri umum karyawan yang produktif yaitu cerdas dan mampu belajar dengan cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh pengawasnya,

memiliki catatan yang berhasil, dan selalu meningkatkan diri dinilai tinggi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdurahman dan Muhidin. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmodiwirio dkk. (2011), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: CV. Adhi Waskita.
- Darmadi, Hamid. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Eales, Rupert dan White. (2010). *How to be better leader*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman, Ranupandojo. (2008). *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat, Yogyakarta.
- Hersey and Blanchard. (2008). *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Handoko (2008). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P.. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Mas Agung.
- Hasan, Iqbal. (2009). *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi)*. Jakarta: Preneda Media Group.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2008). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Siagian, Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif kualitatif Dan R&D*, Cetakan Kesembilan Belas. Bandung: Alfa Beta.
- Sarwono, Jonathan dan Martadiredja, Tutty. (2008). *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan. (2009). *Statistik Itu Mudah, Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Thoha (2008). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Timpe. (2011). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang No. 38 tahun (2009) sebagai penyempurnaan Undang-Undang No.6 Tahun 1984 tentang Pos semua badan usaha dapat melakukan kegiatan penyelenggaraan pos yang sama.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, Imam Sentot. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media