

# PENGARUH DIKLAT KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI SATRIYA COTTAGES KUTA

I KETUT ARDIASA

Email : mang\_dedika@yahoo.com

I KETUT SASKARA

Email: datengs@yahoo.com

NI GUSTI AYU NYOMAN BUDIASIH,

Email : gustiayubudiasih86@gmail.com

Akademi Pariwisata Denpasar

## ABSTRACT

*One of many important factors that has a role in the activities of an institution is human resources. The results of analysis on this study shown that education and training, communication and leadership have positive as well as partial and simultaneous significant impact on employee productivity Satriya Cottages in Kuta. This can be seen in the results of multiple linear regression equations were obtained:  $Y = 5.227 + 0.297X_1 + 0.288X_2 + 0.266X_3$ ,  $t$  count of 3.938; 2.863 and 2.102 >  $t$  Table at 1.6741, the value of  $p_1 = 0.000$ ,  $p_2 =$  value of 0.006 and  $p_3 = 0.040 < 0.05$ ,  $F$  count of 82.029 >  $F$  table at 3.1716 and sig.  $F$  of 0.000 < 0.05. Diklat most dominant influence on employee productivity Satriya Cottages in Kuta.*

**Keywords:** *Training, Communication, Leadership and Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan, mengingat faktor manusia adalah faktor penentu dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan. Selain diperlukan keahlian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, juga diperlukan kemampuan pimpinan perusahaan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Berdasarkan beberapa fungsi yang ada, fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan pimpinan.

Untuk hal itu, maka diperlukan adanya suatu diklat, komunikasi dan kepemimpinan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada, sangat penting diberikannya diklat untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, untuk berinteraksi antar karyawan, bawahan dan pimpinan serta antar departemen sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan berperan penting dalam perusahaan karena kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan menimbulkan interaksi yang positif

kepada bawahan. Situasi, kondisi, dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya, sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan berdedikasi baik dan mampu untuk meningkatkan kerjasama serta mempunyai disiplin yang lebih tinggi.

Hotel Satriya Cottages Kuta adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan yang ada di Bali serta dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat adanya persaingan dari adanya perusahaan sejenis semakin ketat. Untuk dapat mengatasi persaingan dari perusahaan lain. Satriya Cottages Kuta hendaknya memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa yang ditawarkan perusahaan. Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya, sudah tentu diperlukan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik pula.

Mengingat pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan, sehingga Satriya Cottages Kuta berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, karena semakin ketatnya persaingan pada dunia perhotelan, dan untuk menjaga operasional perusahaan, maka pihak manajemen harus mengoptimalkan produktivitas kerjanya yaitu dengan menerapkan pola komunikasi dan kepemimpinan yang baik. Semakin baik komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahan diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satriya Cottages Kuta ?
2. Apakah ada pengaruh secara simultan antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satriya Cottages Kuta ?
3. Seberapa besar pengaruh antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada Satriya Cottages Kuta ?
4. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satriya Cottage Kuta ?

#### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottage Kuta.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat, komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta.

4. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta.

#### **Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis  
Penelitian ini adalah untuk menerapkan dan mengembangkan teori-teori khususnya teori yang ada kaitnya dengan diklat, komunikasi dan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Kegunaan Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi pihak manajemen Satriya Cottages Kuta sebagai bahan masukan,serta pertimbangan untuk dipergunakan sebagai bahan pemikiran dalam pemecahan terhadap masalah yang dihadapi oleh Satriya Cottage Kuta.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pendidikan dan Latihan (Diklat)**

- A. Prinsip Pendidikan dan Latihan yang mendukung prestasi kerja karyawan, menurut John Soeprihanto (2001 : 89) ada beberapa hal prinsip sebaiknya diperhatikan dalam diklat, yaitu sebagai berikut.
  1. Pendidikan umum yang sudah dimiliki oleh setiap karyawan merupakan dasar kemampuan permulaan serta dasar penilaian permulaan bagi seorang karyawan yang belum pernah bekerja (pengalaman kerja 0 tahun).
  2. Bagi setiap tingkat pendidikan membutuhkan suatu masa tertentu atau diklat untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang baru dijabatnya. Selain itu juga diperlukan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kejuruan/keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi.
  3. Sistem karir yang hendaknya disertai dengan sistem merit,

sehingga terdapat kesinambungan antara pangkat dengan mutu atau prestasi karyawan. Untuk mengimbangi dan menjembatani keterbatasan karyawan yang memenuhi syarat maka dilaksanakan diklat.

4. Agar terwujud perencanaan dan pengembangan karir yang seimbang maka diberikan kesempatan pengembangan (pendidikan dan latihan) bagi semua jabatan pimpinan maupun jenis-jenis pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Dengan demikian mereka terangsang untuk mencari prestasi yang optimal secara kompetitif dan positif.

#### B. Indikator-indikator Diklat

Menurut Heidirachman dan SuadHusnan (2001 : 29), ada beberapa indikator yang dipakai yaitu : "Kurikulum dan relevansi yang digunakan, mutu, pandangan karyawan atau peserta tentang pelaksanaan pelatihan, kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan dan bagaimana cara penerapan prinsip belajar dalam pelaksanaan pelatihan, waktu dan *skill*.

#### Tujuan dan Fungsi Komunikasi

A.W. Wijaya (1992: 10) menyatakan bahwa tujuan komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Apa yang disampaikan oleh komunikator dapat dimengerti. Sebagai komunikator harus bisa menjelaskan kepada komunikasi atau bawahan dengan sebaik-baiknya atau tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b. Memahami orang lain, sebagai pimpinan harus mengetahui benar aspirasi bawahan mengenai apa yang diinginkan, jangan mereka menginginkan arah untuk pergi ke barat tetapi kita memberikan jalan pergi ke timur.
- c. Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain kita harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima oleh orang lain dengan pendekatan yang *persuasive* bukan memaksakan kehendak.
- d. Menggerakkan seseorang untuk

melakukan sesuatu. Melakukan sesuatu itu dapat bermacam-macam mungkin berupa kegiatan. Kegiatan yang dimaksudkan disini adalah kegiatan yang lebih banyak mendorong namun yang lebih penting adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.

#### Gaya / Tipe Kepemimpinan

George R. Terry (1991: 200) membagi dalam 6 (enam) tipe pemimpin sebagai berikut:

- a. Tipe pribadi, pemimpin tipe ini,kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.
- b. Tipe non pribadi. Pimpinan dengan tipe ini memberikan cermin kurang ada kontak pimpinan yang bersangkutan dengan bawahan- bawahannya. Ini berarti bahwa hubungannya pimpinan dengan bawahan-bawahannya hanya melalui sarana dan media tertentu. Tipe demikian biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
- c. Tipe otoriter. Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa adanya konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakannya.
- d. Tipe demokratis. Pemimpin tipe ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan kepemimpinan dan pemimpin ini adalah anggota kelompok tidak cakap dan kurang bergerak untuk kerjasama.
- e. Tipe petemalitis. Tipe ini sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing. Karena ini agak bersifat "sentimental", meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe demikian biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya,
- f. Tipe indigenous. Pemimpin tipe ini

muncul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antara orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan, ("indigenous" = yang bersifat bawahan).

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Kuna Winaya (1990:19) secara terperinci ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan  
Tenaga kerja yang berpendidikan lebih muda mengerti tentang hal-hal diperintahkan untuk mengerjakan, cepat, tanggap, cepat menerima pendapat dan pandangan orang lain atau dari pimpinan.
2. Tingkat penghasilan tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan menghidupi dirinya besar" keluarganya secara layak. Jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.
3. Jaminan Sosial Sama dengan tingkat penghasilan, jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambahkan pendapatan tenaga kerja sebagai pelengkap pemenuhan kebutuhan kerja beserta keluarganya.
4. Disiplin  
Tenaga kerja yang bersikap mental disiplin itu, karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis maupun lisan yang ada, sangat mudah diterbitkan dan bekerja dengan sungguh-sungguh.
5. Sikap Mental dan Etika Kerja Karena tenaga itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai rasa tanggung jawab dan bekerja keras serta bersungguh-sungguh ada setiap tugas yang diberikan atau dibebankan.
6. Motivasi  
Tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu.
7. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu, sehingga dirasa segar selalu dalam menunaikan pekerjaan itu.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja Lingkungan kerja dan iklim kerja cukup berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa sesuatu gangguan yang dirasakan dalam kerjanya.
9. Hubungan Industrial Pancasila Hubungan produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja akan dapat menjaga hubungan baik antara tenaga kerja.
10. Sarana Produksi  
Baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja.
11. Kesempatan Berprestasi Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka mengembangkan karyawan tersebut.

### **Metodelogi Penelitian Identifikasi Variabel**

1. Variabel bebas adalah Diklat (X1), Komunikasi (X2) dan Kepemimpinan (Xs).
2. Variabel terikat adalah produktivitas kerja yang disimbolkan dengan (Y).

### **Definisi Operasional**

- a. Diklat  
Diklat adalah bantuan bagi karyawan dalam proses pengembangan sikap, ketrampilan dan kemampuan kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta terdiri dari 8 indikator yang dijabarkan menjadi 8 item pertanyaan yang diukur dengan skala likert.
- b. Komunikasi  
Adalah proses penyampaian informasi dan pengarahan-pengarahan yang diberikan oleh pimpinan Satriya Cottages Kuta kepada bawahannya, antara departemen yang ada dan antara karyawan dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan pihak Satriya Cottages Kuta yang terdiri dari 8 indikator yang

dijabarkan menjadi 8 item pertanyaan yang diukur dengan skala likert.

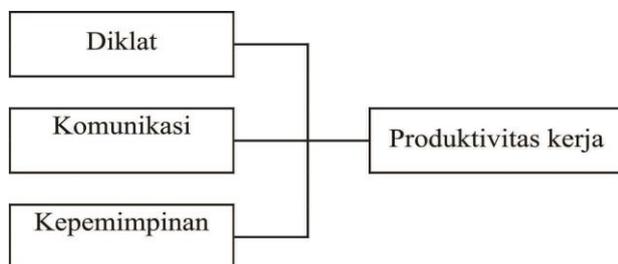
c. **Kepemimpinan**

Adalah kemampuan pimpinan Satriya Cottages Kuta dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya didalam memberikan tugas, dorongan, perhatian serta memberikan kesempatan maju bagi karyawan yang berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik yang terdiri dari 8 indikator yang dijabarkan menjadi 8 item pertanyaan. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan pada Satriya Cottages Kuta untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. yang diukur dengan skala likert.

### **Kerangka Pemikiran**

Dari uraian di atas, dapat dibuat kerangka pemikiran pada penelitian ini seperti pada gambar berikut ini:

### **PENGARUH DIKLAT, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**



### **Jenis dan Sumber Data Jenis Data**

Data Kuantitatif berupa jumlah karyawan dan skor nilai jawaban kuesioner.

1. Data Kualitatif berupa, sejarah perusahaan, jenis-jenis pertemuan, struktur organisasi, dan *job description*.

### **Sumber Data**

1. Data Primer yaitu data yang meliputi hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner mengenai diklat, komunikasi, kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.
2. Data Sekunder seperti, sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, *jobdescription*.

### **Prosedur Penentuan Sampel**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada Hotel Satriya Cottages Kuta, sedangkan jumlah *sample* yang diambil adalah seluruh karyawan tetap di Satriya Cottages Kuta sebanyak 56 orang yang sering disebut dengan penelitian sensus.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi

### **Teknik Analisis**

Teknik yang digunakan adalah analisis statistik dibantu oleh program komputer SPSS Rel 16.0 (*Statis TICsal Package for Social Science*) dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Analisis statistik korelasi (parsial dan berganda) digunakan untuk mencari hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Analisis determinasi berganda di gunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persentase.
- c. Analisis statistik regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Menguji hipotesis pengaruh secara parsial antara masing-masing variable bebas terhadap variable terikat dengan membandingkan nilai masing-masing tingkat signifikansinya dengan 0,05 apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 berarti hipotesisnya diterima begitu sebaliknya.
- e. Menguji hipotesis pengaruh secara simultan antara seluruh variable bebas terhadap variable terikat dengan membandingkan nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05 apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 berarti hipotesisnya diterima begitu sebaliknya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Setelah Uji Validitas & Reabilitas**

Dalam memecahkan permasalahan penelitian dan menguji hipotesis yang sudah

ditentukan, maka alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis statistik korelasi parsial, korelasi berganda, determinasi, regresi linear berganda, Uji T dan Uji F Analisis statistik tersebut

diolah dengan paket program komputer, sub-program SPSS (*StaticTical Package for Social Science*) 16.0 for Windows. Adapun hasil analisis yang diperoleh, disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel Hasil Analisis Statistik**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R Parsial	R Berganda	B	$\beta$ (Beta)	T Hitung	Sig.t
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Diklat	0,479	0,909	0,297	0,258	3,938	0,000
	Komunikasi	0,369		0,288		2,863	0,006
	Kepemimpinan	0,280		0,266		2,102	0,040
$R^2 = 0,826$ Konstanta=5,221 Persamaan Regresi : $Y = 5,221 + 0,297X_1 + 0,288X_2 + 0,266X_3$ TTabel (0,05; 53) = 1,6741 Fhitung = 82,029 Sig.F = 0,000 FTabel = (0,05 ;2; 53) = 3,1716							

Dari table diatas diperoleh informasi terdapat hubungan parsial yang cukup antara diklat (X1) dengan produktivitas kerja karyawan(Y) sebesar 0,479 jika komunikasi dan kepemimpinan konstan. Disamping itu, pada koefisien korelasi parsial antara komunikasi(X1)dengan produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang lemah yakni sebesar 0,369 jika kepemimpinan dan diklat konstan. Serta terdapat hubungan parsial yang rendah antara kepemimpinan (X3) dengan produktivitas kerjakaryawan (Y) sebesar 0,280 jika komunikasi dan diklat konstan Pada temuan lain menunjukkan bahwa hubungan secara simultan(bersama-sama) antara diklat (X1), komunikasi(X2) dan kepemimpinan (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,909 atau mempunyai hubungan yang sangat kuat.

**Pengaruh Parsial Diklat (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Satriya Cottages Kuta.**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh diklat (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi  $b_1X_1$  sebesar 0,297 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan diklat (X1) sebesar 1 satuan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,297satuan. Sehingga dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa diklat (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif antara diklat (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara diklat (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) :  $T_{hitung} = 3,938 > T_{tabel} (0,05 : 53) = 1,6741$  dengan sig.  $t = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara diklat (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta.

**Pengaruh Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Satriya Cottages Kuta.**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh komunikasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) di Satriya Cottages Kuta, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda(b). Koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0,288yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi (X2) sebesar 1satuan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,288 satuan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) memiliki

pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0$ -tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), serta  $H_2 =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara komunikasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X2 (b2) :  $T_{hitung} = 2,863 > T_{tabel} (0,05 : 53) = 1,6741$  dengan sig.  $t = 0,006$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara komunikasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta.

### **Parsial Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Satriya Cottages Kuta.**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,266 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan (X2) sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,266 satuan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis kedua dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X2 (b3) :  $T_{hitung} = 2,102 > T_{tabel} (0,05 : 53) = 1,6741$  dengan sig.  $t = 0,040$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta.

### **Pengaruh Simultan Antara Diklat (X1) Komunikasi (X2) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **(Y) Di Satriya Cottages Kuta.**

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, dapat dibuktikan melalui koefisien regresi diklat (b1) komunikasi (b2) dan kepemimpinan (b2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Bila diklat (X1), komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama dinaikkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,851 satuan. Ini menunjukkan bahwa diklat (X1) komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa diklat (X1) komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dipertegas dengan menggunakan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 82,029 > F_{tabel} = 3,1716$  dengan sig.  $F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Dari analisis determinasi diperoleh besarnya kontribusi pengaruh yang disumbangkan diklat (X1), komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 82,6 %, sedangkan sisanya sebesar 17,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Informasi lain yang diperoleh bahwa apabila diklat (X1), komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X3) tidak ditingkatkan atau sama dengan nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,221 satuan. Sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh pada besaran konstanta senilai 5,221 pada persamaan regresi linear berganda, analisis lain diperoleh bahwa diklat (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi X1 paling besar yakni 0,297.

## Simpulan dan Saran

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Diklat (X1) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, ini dapat dilihat pada koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,297.
2. Komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta. Hal ini bisa dilihat pada koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,288.
3. Kepemimpinan (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, hal ini bisa dilihat pada koefisien regresi  $B_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,266.
4. Diklat (X1), komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, hal ini dinyatakan dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,221 + 0,297X_1 + 0,288X_2 + 0,266X_3$ .
5. Kontribusi yang disumbangkan Diklat (X1), komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta adalah sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
6. Diklat (X1) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komunikasi (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Satriya Cottages Kuta, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien diklat paling besar yakni 0,297.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Satriya Cottages Kuta adalah sebagai berikut :

1. Diklat, komunikasi dan kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen Satriya Cottages Kuta sebaiknya memberikan perhatian terhadap diklat, komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama karena mampu meningkatkan secara signifikan produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta.
2. Diklat mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, hendaknya pihak manajemen Satriya Cottages Kuta tetap memperhatikan komunikasi dan kepemimpinan karena juga berperan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Satriya Cottages Kuta.
3. Disamping itu juga pihak manajemen Satriya Cottages Kuta hendaknya memperhatikan faktor lain yang
4. Dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, insentif, motivasi dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Cipta.
- Gorda. I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handoko. T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan. SP. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Non Sekunder)*, Yogyakarta : Muhammadiyah Universitas.
- Heidjiracman dan SuadHusnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- M. Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung : Bumi Aksara.
- Notoatmojo. Soekiddjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Ravianto. J. 2002. *Produktivitas Dan Pengukuran*. Yogyakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Sagian. P. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2000. *Statiska*. Bandung : Tarsito. Bandung.
- Tohardi. Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemahaman Praktis (Edisi Pertama)*. Bandung: CV. Mondar Maju.
- Umar. Husein. 2003. *Riset Sumber daya a Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.