

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. (Kurniawan & Hamdan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peranan tenaga kerja persatuan waktu. (Kaparang et al., 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung. (Rina, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumberdaya untuk memproduksi barang atau jasa

(Alghivari & Saragih, 2020) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluar dengan pemasukkan yang artinya suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan dan melakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. (Mansur et al., 2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien. (Muhafi & Arief, 2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah produktivitas merupakan ukuran atas penggunaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya digunakan (input).

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

(Eksan & Dharmawan, 2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani, salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat
4. Faktor manajerial, yaitu gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
5. Motivasi, yaitu pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.
6. Peralatan yang digunakan, yaitu peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### 2.1.3 Indiator Produktivitas Kerja

Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Produktivitas Kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan

keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Harahap & Sijabat, 2022). Pelatihan kerja sangat penting dilakukan di untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah di lakukan, apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pelatihan maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Sari et al., 2020). Pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya (Ananto et al., 2023)

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (Magreza & Irawati, 2024). Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya karyawan bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Daniswara et al., 2024). Menurut (Mansur et al., 2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan produktivitas pegawai dikarenakan dengan di adakan program pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan para pekerja sehingga seorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. jika program pelatihan di laksanakan dengan baik akan lebih baik lagi kinerjanya bagi produktivitas kerja untuk perusahaan (Lestari et al., 2022)

(Muhafi & Arief, 2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Kustini & Sari, 2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif (Alghivari & Saragih, 2020).

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

(Ananto et al., 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah

1. Efektivitas biaya.
2. Materi progam yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

### **2.2.3 Indikator Pelatihan**

(Harahap & Sijabat, 2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah

1. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
3. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, test dan kerja tim.
4. Kualifikasi peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi pelatih (instruktur) yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Setiarlan et al., 2020). Gaya kepemimpinan perlu

diperhatikan oleh seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya, Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Aditya et al., 2024). Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Suantara et al., 2022)

Kepemimpinan transformasional menyerahkan semacam visi yang meninggikan potensi kerja dan komitmen para karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugasnya dengan baik, dan akhirnya mewujudkan produksi yang optimal (Dinillah & Sabil, 2022). (Kurniawan & Hamdan, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. (Eka & Wibowo, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Rina, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang lebih mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Adawiyah et al (2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah

1. Inisiasi struktur yang menjelaskan dan situasional, yakni perilaku atasan yang memberikan penjelasan kepada bawahan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Inisiasi seperti ini akan mengurangi rasa takut, malu dan sungkan bawahan yang timbul akibat kecenderungan orang untuk menghindari ketidakpastian. Dengan berkurangnya rasa takut atau malu, diharapkan bawahan akan lebih banyak berpartisipasi dan terlibat dalam berbagai kegiatan lembaga atau organisasi.
2. Konsiderasi yang memantapkan kelompok, yaitu sikap atasan yang memberikan perhatian dan timbang rasa yang tulus sehingga akan memberikan keterikatan psikologis dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan serta menciptakan hubungan yang akrab, harmonis dan penuh keterbukaan.
3. Kompetensi yang berwawasan luas, yakni perilaku atasan yang mencerminkan sikap kompeten dan berwawasan luas sehingga akan memberikan keyakinan bahwa misi perusahaan dapat dicapai. Selain itu akan menimbulkan inspirasi, menumbuhkan rasa hormat, menjadi tempat bertanya kebanggaan pada organisasi. serta membangkitkan
4. Pertanggung jawaban ke bawah, yakni bahwa pemimpin akan menunjukkan perhatian pada kepentingan bawahan dan membangkitkan rasa kebersamaan melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan bawahan, menumbuhkan kesetiakawanan dan mencegah sehingga melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan bawahan, kesewenangan memungkinkan tumbuhnya kepemimpinan yang berakar pada kelompok.

### **2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

(Setiarlan et al., 2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi inspirasional, yaitu menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme
2. Pengaruh ideal, yaitu menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.
3. Stimulasi intelektual, yaitu mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Perhatian individu, yaitu menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

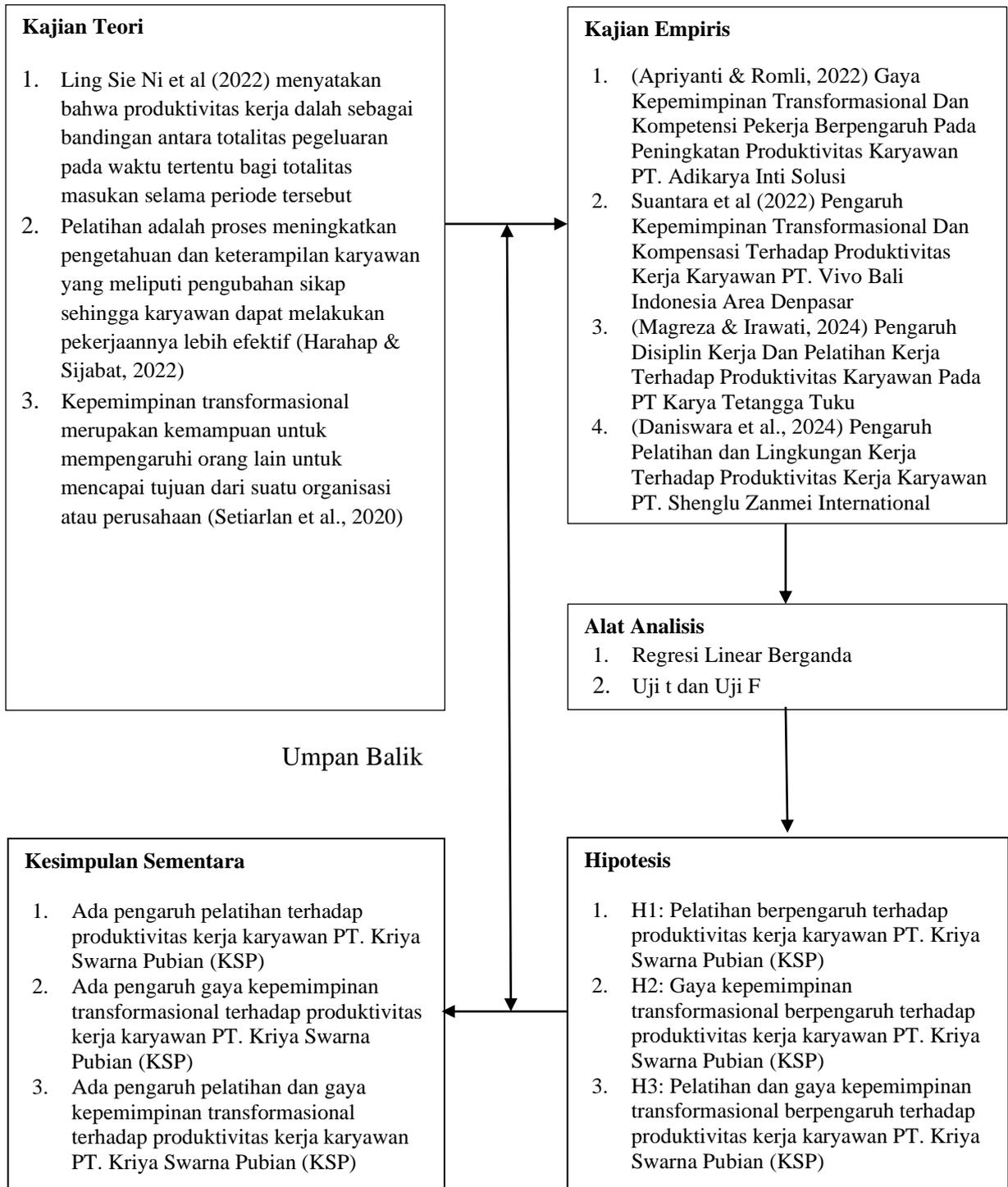
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Temuan	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	(Apriyanti & Romli, 2022)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Pekerja Berpengaruh Pada Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Adikarya Inti Solusi	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Adikarya Inti Solusi baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</li> <li>Lokasi penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</li> <li>Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya</li> </ol>
2	(Suantara et al., 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3	Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</li> <li>Lokasi penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</li> <li>Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya</li> </ol>
3	(Magreza & Irawati, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Karya	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT Karya	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pelatihan (X1) dan Gaya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</li> <li>Sebagai jurnal</li> </ol>

		Tetangga Tuku	Tetangga Tuku	<p>Kepemimpinan Transformasional (X2)</p> <p>2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</p>	<p>pendukung dalam penelitian selanjutnya</p>
	(Daniswara et al., 2024)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Shenglu Zanmei Internationa	<p>1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selajutnya Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</p> <p>2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</p>	<p>1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</p> <p>2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya</p>
	(Kumar et al., 2023)	<i>Examining The Effect Of Training And Development Programs On Employee Productivity And Organizational Success.</i>	<i>The findings of this review research paper suggest that well-designed and effectively implemented training and development programs have a positive impact on employee productivity and contribute to the overall success of organizations</i>	<p>1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selajutnya Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</p> <p>2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</p>	<p>1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</p> <p>2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjurtnya</p>
	(Olayisade & Awolusi, 2021)	<i>The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry</i>	<i>He results of the descriptive and regression analysis indicate that the autocratic leadership style is the most predominant leadership style\ in the Nigerian Oil and Gas followed by laissez-faire, bureaucratic, transactional, democratic and charismatic leadership styles</i>	<p>1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selajutnya Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</p> <p>2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)</p>	<p>1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan</p> <p>2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya</p>

Sumber: Data Diolah, 2024

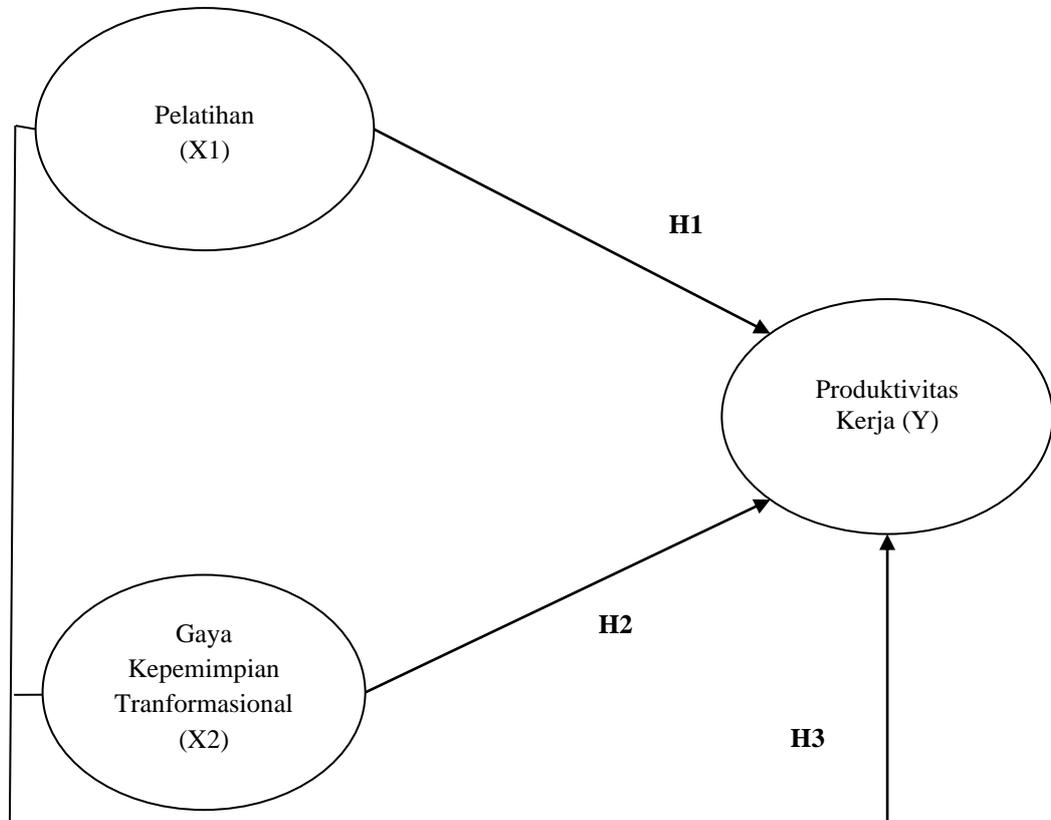
## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Harahap & Sijabat, 2022). Pelatihan kerja sangat penting dilakukan di untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah di lakukan,

apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pelatihan maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja (Sari et al., 2020). Penelitian yang dilakukan (Kumar et al., 2023), (Magreza & Irawati, 2024), (Daniswara et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh produktivitas kerja, sedangkan (Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

**H1: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)**

### **2.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja**

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Setiarlan et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Aditya et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti & Romli, 2022), (Suantara et al., 2022), (Olayisade & Awolusi, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh produktivitas kerja, sedangkan (Candra, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)**

### **2.7.3 Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja**

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (Magreza & Irawati, 2024). Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya karyawan bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Daniswara et al., 2024). Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif ((Suantara et al., 2022). Kepemimpinan transformasional menyerahkan semacam visi yang meninggikan potensi kerja dan komitmen para karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugasnya dengan baik, dan akhirnya mewujudkan produksi yang optimal (Danillah & Sabil, 2022). Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Suantara et al., 2022). Kepemimpinan transformasional menyerahkan semacam visi yang meninggikan potensi kerja dan komitmen para karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugasnya dengan baik, dan akhirnya mewujudkan produksi yang optimal (Danillah & Sabil, 2022). Penelitian yang dilakukan menyatakan (Kumar et al., 2023), (Magreza & Irawati, 2024), (Daniswara et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti & Romli, 2022), (Suantara et al., 2022), (Olayisade & Awolusi, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)**