

# ANALYSIS OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE INFLUENCE, DEVELOPMENT OF POSITIVE TRAINING AND THINKING ON EMPLOYEE TALENTS PT. SOURCE OF ALFARIA TRIJAYA BANYUMANIK AREA

Zakaria<sup>1)</sup> Maria M. Minarsih, SE, MM<sup>2)</sup> Adji Seputra, SE, MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Pandanaran

<sup>2)</sup> , <sup>3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT.Sumber Alfaria Trijaya , area Banyumanik, dengan populasi 60 karyawan. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus,sehingga semua populasi dijadikan sampel. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, pengembangan pelatihan, dan berfikir positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%., maka r-tabel  $df= n-2$  dengan taraf signifikan 5%  $df= 60-2= 58$ , maka r-tabel=0,2542. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 0.743 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung  $0,743 <$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung  $0.461 >$  (one taile) dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif. Apabila F hitung  $>$  F tabel dan signifikasinya  $<$  0.05, maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

**Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Pengembangan pelatihan,Berfikir Positif, Talenta Karyawan.**

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence the participative leadership style, the development of training, and positive thinking on the performance of PT.Sumber Alfaria Trijaya employees in the Banyumanik Area. This research was conducted by quantitative methods with 60 respondents. The distribution of questionnaires to all employees from all positions in the company or known as the census method, where all employees are used as respondents. This study uses data said to be valid if further testing the validity of the data by using a two-tailed test with a significant level of 5%. Validity testing was carried out on 60 respondents, then r-table  $df = n-2$  with a significant level of 5%  $df = 60-2 = 58$ , then r-table = 0.2542. The t value of the participatory leadership style variable (X1) was 0.743 while the value of t table was 1.6706, because t arithmetic  $0.743 <$  from the t value of 1.6706 and the significant level of t arithmetic was  $0.461 >$  (one taile) and was marked positive then it affected the leadership style variable participatory. If F arithmetic  $>$  F table and its significance  $<$  0.05, then each independent variable together has an influence on the dependent variable.*

**Keywords: Participatory Leadership Style, Training Development, Positive Thinking, Employee Talents.**

## I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting,karena semua nya yang menjalankan manusia,sehingga diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber

daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan pelatihan, selalu berfikir positif dan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan/organisasi.

Menurut Syamsudinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Setiap karyawan pasti mempunyai kelebihan/talenta yang dimiliki, dimana talenta ini dapat dikembangkan untuk mencapai suatu tujuan. Talenta ini merupakan salah satu modal utama karyawan dalam mengembangkan diri.

Faktor yang mempengaruhi talenta karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif, dimana pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik mental maupun spiritual, fisik maupun material dalam organisasi. Dengan harapan menimbulkan motifasi untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2017).

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat digunakan untuk menggali talenta karyawan yang selama ini belum digunakan secara maksimal. Karyawan akan merasa dihargai karena kemampuan mereka digali dan diakui. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih baik diterapkan di awal karyawan bekerja. Peranan pemimpin menjadi sangat penting dalam proses ini dimana pemimpin menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Visi dan misi organisasi wajib disampaikan pemimpin kepada karyawannya dengan tujuan karyawan mempunyai tujuan dan target yang jelas dalam bekerja. Hal lain yang perlu diberikan kepada karyawan adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan yang sudah diterima karyawan dapat dikembangkan sesuai tuntutan perusahaan.

Selain dari faktor kepemimpinan ini, faktor lain adalah pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan pelatihan

dapat mendorong seorang karyawan agar lebih maju dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011), pengembangan pelatihan skill karyawan akan meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugasnya. Mengembangkan sebuah talenta karyawan agar kedepan bisa dengan mudah mencapai tujuan yang maksimal dan berani bersaing dengan toko-toko retail terkemuka lainnya. Bentuk pelatihan dan pengembangan yang digunakan ditetapkan dalam program perusahaan (Hasibuan 2011:76), sesuai dengan teori tersebut PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, telah menetapkan beberapa metode yang digunakan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawannya, diantaranya seminar, workshop, dan On The Job Training. Program-program tersebut dipilih dan ditetapkan oleh pihak manajerial.

Menurut Vertikal Rivai dan Ella Jauvani (2009: 825) berfikir positif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan talenta karyawan.. Pemimpin mengajak bawahannya berkomunikasi sehingga mereka bersedia mengubah perilaku profesional dalam pekerjaan atau untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Toko retail ini merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Merupakan salah satu toko retail konvensional di Indonesia yang berkembang cukup pesat di era globalisasi saat ini. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Semarang adalah salah satu kantor cabang umum PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Yang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian perusahaan secara optimal.

Di era globalisasi ini, dimana perkembangan sumber daya manusia begitu pesat, tokoh seorang pemimpin akan membawa pengaruh ke karyawannya. Bagaimana pemimpin dapat menggerakkan bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki. Karena seseorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, di sisi lain aspek pengembangan pelatihan juga penting dalam kinerja karyawan. Dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Karena dalam permasalahan yang saya temukan yang menarik bagi saya untuk diteliti yaitu kurangnya partisipasi dari bawahan bila ada setiap masalah dari perusahaan, serta untuk mengembangkan pelatihan yang sudah diberikan dari pusat belum berjalan di lapangan karena pikiran mereka masih bimbang dan akan takut melangkah sekali lebih maju jadi untuk talenta yang mereka miliki tidak bisa bergembang untuk memaksimalkan sebuah tujuan perusahaan. Pengembangan talenta karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.. Dari ualsan di atas penulis tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan partisipatif yang sesuai dengan harapan pegawai, pelatihan skill dan pengembang pegawai dalam menentukan keberhasilan kinerja yang maksimal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Talenta Karyawan

Globalisasi memberikan dampak yang besar terhadap dunia, apalagi terhadap kualitas sumber daya manusia. Persaingan harga, perekonomian, teknologi menyebabkan persaingan yang ketat antar negara. Perubahan internal dan eksternal terjadi dimana mana, perusahaan focus pada keberhasilannya. Situasi inilah yang akan membawa perusahaan untuk dapat bersaing di tengah globalisasi. salah satu faktor internal yang perlu mendapat perhatian adalah perbaikan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Adiba (2018) pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Qustolani (2017) mengatakan bahwa karyawan merupakan penggerak utama dan menentukan kelancaran aktivitas di perusahaan. Perusahaan harus mempunyai tolok ukur yang jelas dalam mencapai tujuan, sehingga dalam melaksanakan tugas karyawan juga lebih pasti. Era Globalisasi menuntut semua serba cepat. Persaingan semakin ketat karena konsumen sudah dapat memilih produk yang menurut selera dan kemampuan mereka.

### 2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kelebihan dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah memberi kesempatan bawahan untuk berkembang lebih luas dengan cara mengajak mereka berkomunikasi aktif baik mental maupun spiritual.

Lebih lanjut Herojito (2014:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara seseorang mempraktekan kepemimpinan mereka, sehingga cara ini dapat dipraktekan.

Menurut Trimo, (2005:9). gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya. Sementara itu Hersey (2002:3) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Menurut Suradinata (2007:4) sebelum berbicara masalah gaya kepemimpinan, harus dibedakan dulu antara kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

Perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan : pemimpin orang yang memimpin suatu kelompok(anggota dua/lebih) sedangkan kepemimpinan adalah gaya seseorang dalam mempengaruhi mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pemikiran

kelompoknya dengan tujuan tertentu. Kemampuan kepemimpinan seseorang berbeda satu dengan yang lain. Kemampuan kepemimpinan tersebut dipengaruhi beberapa factor antara lain lingkungan, pendidikan, dukungan kelompok dll

### 3. Pengembangan Pelatihan

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pengembangan pelatihan. Pengembangan pelatihan merupakan bentuk pelatihan yang sebelumnya sudah ada dan dikembangkan untuk keperluan perusahaan. Sumber daya manusia tidak lepas dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Ada beberapa cara dalam pengembangan pelatihan yaitu :

1. Skill/training : memberikan ketrampilan kepada karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas nya.
2. Retraining/training ulang : memberikan training ulang karena training awal dirasa kurang dapat meningkatkan talenta karyawan.
3. Cross Funcsional Training : karyawan diberikan tugas di luar bidang pekerjaannya/ke bagian lain dengan tujuan untuk menciptakan komunikasi antar karyawan, komunikasi karyawan dengan bawahan.
4. Team: pelatihan dilakukan dengan membentuk team/kelompok dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara bersama sama dalam satu team untuk mencapai tujuan.
5. Language: pengembangan dalam berbahasa, bias Bahasa inggris, Cina atau Bahasa lain yang memang dibutuhkan perusahaan.
6. Creativity : memberikan kesempatan pada karyawan untuk menciptakan kreativitas/inovasi dengan tujuan menggali talenta terpendam yang dimiliki karyawan.

Mathis dan Jackson (2010:250) mengemukakan bahwa “pelatihan

merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan”. Pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang spesifik pada karyawan dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek.

Tujuan Pelatihan :

1. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
2. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
3. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
4. Meningkatkan produktivitas kerja
5. Meningkatkan kualitas kerja
6. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Menurut Sunyoto (2012: 145) “pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian”.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan pelatihan :

1. Kemajuan teknologi
2. Komitment dari semua pihak yang terlibat
3. Perkembangan organisasi yang menyebabkan tugas dan tanggung jawab semakin besar

Metode dalam pelatihan :

1. On the Job
  - a. Rotasi jabatan
  - b. Instruksi kerja
  - c. Magang dan coaching

2. **Off The Job**
  - a.ceramah
  - b studi kasus
  - c.simulasi
  - d. role playing
  - e.studi kasus
  - f.pelatihan laboratorium
  - g.business game

Pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab perusahaan. Perusahaan perlu menggali talenta dan kemampuan yang dimiliki karyawan pada saat awal recruitment.

#### 4. Berfikir Positif

Karyawan perlu memiliki cara berfikir positif apabila menghadapi persoalan di perusahaan. Sikap ini akan lebih mudah untuk memecahkan persoalan, dibanding jika karyawan mempunyai sikap yang berlawanan/negative.

Menurut Wasty S berfikir merupakan proses yang dinamis yang menempuh tiga langkah berfikir yaitu :

- 1.pembentukan pengertian,
2. pembentukan pendapat,
3. dan pembentukan keputusan.

Berfikir dapat diartikan sebagai suatu aktifitas pribadi yang bertujuan untuk memecahkan masalah (Dakir, 2014:68). Banyak ragam definisi tentang berfikir antara lain : Plato yang beranggapan bahwa berfikir adalah berbicara dalam hati.

Menurut Solso (2014:68) berfikir adalah suatu proses representasi pemikiran baru terbentuk dari perubahan wujud melalui informasi dalam interaksi yang lengkap dari pemikiran ditambahkan pada keputusan, abstraksi, penyerdehanaan alasan, imajinasi, dan pemecahan masalah.

Beberapa manfaat berfikir positif :

1. Mengatasi stress : orang yang berfikir positif lebih dapat meningkatkan kepercayaan diri bahwa semua persoalan dapat diatasi
2. Menjadi lebih sehat : dengan berfikir positif menjadi hidup lebih sehat, terhindar berbagai penyakit (darah tinggi, jantung dll)
3. Percaya diri : berfikir positif menjadikan lebih percaya diri bahwa persoalan dapat diselesaikan

4. Dapat mengambil keputusan yang benar
5. Lebih focus ke persoalan yang ada
6. Mempunyai banyak teman : orang akan lebih senang dekat dengan mereka yang selalu berfikir positif, daripada yang selalu curiga/berfikir negatif

Mengutip pendapat para ahli, Tan Sri Dato Seri Ahmad Sarji (2014) mengemukakan bahwa berbagai kebutuhan yang dimiliki tenaga kerja meliputi kebutuhan fisik, keamanan, sosial, status dan aktualisasi diri.

#### 5.Employee Talent

Beberapa ciri karyawan yang mempunyai talenta tinggi :

1. Karyawan yang mempunyai talenta akan menegakan aturan untuk menunjang kinerja mereka. Karyawan dengan talenta tinggi akan membuat dan merumuskan aturan yang mampu meningkatkan kinerja. Adanya hambatan struktur, proses maupun prosedur, membuat karyawan bertalenta untuk mengubah aturan agar dapat meraih sasaran yang diinginkan.
2. Karyawan bertalenta akan selalu berinovasi, memulai dan membuat perubahan
3. Karyawan bertalenta menciptakan kreatifitas,
4. Karyawan yang mempunyai talenta akan menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya bagi organisasinya. Mereka memberikan data, saran dan kreatif membentuk hal baru yang lebih baik.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan menyebar kuesioner populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya. Semua populasi dijadikan sampel, sehingga dinamakan sensus.

Untuk menguji instrument digunakan uji validitas dan reliabilitas.

Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah Talenta karyawan sebagai variabel dependen (Y), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Pengembangan Pelatihan (X2), dan Berfikir Positif (X3) sebagai variabel independen (X).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan olah data dengan SPSS, dengan 16 pernyataan yang akan diisi oleh 60 karyawan yang dijadikan sampel. akan disajikan berupa tabel umur, jenis kelamin, dan devisa sebagai salah satu gambaran dari sampel penelitian.

##### a. Analisis Data

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari t hitung dengan t tabel, apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat diterima hipotesis alternatif yang mengatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali.2011) kesimpulan dari tabel 4.6 sebagai berikut :

##### 1. Pengujian Hipotesis Pertama H1

Uji t digunakan untuk mrnguji variable dependen terhadap variable independen secara terpisah . Apabila Nilai t 1,6706 dan nilai signifikasi  $> 0,05$  maka vaiabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel independen.

Dari hasil penelitian Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 0.743 sedangkan nilat t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung 0,743  $<$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung 0.461  $>$  (one taile) dan bertanda positif artinya berpengaruh pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

##### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Nilai t hitung variabel pengembangan pelatihan (X2) sebesar 1.362 sedangkan nilat t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung 1.362  $<$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung 0.79  $>$  (one

Data dikatakan valid jika Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r-tabel  $df= n-2$  dengan taraf signifikan 5%  $df= 60-2= 58$ , maka r-tabel=0,2542.

Sedangkan kriteria pengujian menurut sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)  $>$  r-tabel, maka instrumen dikatakan valid.

2) Jika nilai Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)  $<$  r-tabel, maka instumen di katakan tidak valid

taile) dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel pengembangan pelatihan.

Hal ini dapat diartikan apabila pengembangan pelatihan berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

##### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Nilai t hitung variabel berfikir positif (X3) sebesar 1.461 sedangkan nilat t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung 1.461  $<$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung 0.150  $>$  (one taile) dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel berfikir positif.

Hal ini dapat diartikan apabila berfikir positif berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.  
d. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variable dependen terhadap variable independen secara bersama sama. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali.2006:157). Apabila F hitung  $>$  F tabel dan signifikasinya  $<$  0.05, maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah  $4.213 > f$  tabel 0,009 dan memiliki nilai signifikan  $< 0.05$  maka variabel gaya kepemimpinan, pengembangan pelatihan, berfikir positif ( variabel independen ), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel talenta karyawan ( variabel dependen ).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan olah data dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki Nilai t hitung sebesar 0.743 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.6706, dan tingkat signifikan t hitung  $0.461 > (one\ taile)$  dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Variabel pengembangan pelatihan memiliki nilai t hitung variabel pengembangan pelatihan (X2) sebesar 1.362 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung  $1.362 <$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung  $0.79 > (one\ taile)$  dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel pengembangan pelatihan.

Hal ini dapat diartikan apabila pengembangan pelatihan berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Variabel berfikir positif memiliki nilai t hitung (X3) sebesar 1.461 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.6706, karena t hitung  $1.461 <$  dari nilai t 1,6706 dan tingkat signifikan t hitung  $0.150 > (one\ taile)$  dan bertanda positif maka berpengaruh pada variabel berfikir positif.

Hal ini dapat diartikan apabila berfikir positif berpengaruh dalam talenta karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

4. Pada Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah  $4.213 > f$  tabel 0,009 dan memiliki nilai signifikan  $< 0.05$  maka

variabel gaya kepemimpinan, pengembangan pelatihan, berfikir positif ( variabel independen ), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel talenta karyawan ( variabel dependen ).

## 2. Saran

1. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar hendaknya mendapat dukungan dari PT.Sumber Alfaria Trijaya

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga untuk penelitian yang akan datang diharapkan variable lebih lengkap

3. Wilayah penelitian untuk penelitian yang akan datang dapat diperluas sehingga hasil yang di dapat lebih rinci dan detail.

## DAFTAR PUSTAKA

Adiba, Widodo, dkk (2015).

*Manajemen Pengembangan SDM* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hasibuan. Malayu S.P. (2016)

*Sumber Daya Manusia dan Cara Praktis Jakarta* : PT Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Rusdy A (2009).

*Pengantar Manajemen* Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

Rivai. Vietzhal (2013).

*Manajemen SDM untuk Perusahaan.* Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.

Singodimedjo. (2012).

*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia.

Sugiyono. (2003).

*Metode Penelitian* Bandung : Alfabeta.

*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung : Alfabeta.

Sunyoto D. (2013).

*Teori, Kuisisioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS

Sutrisno E. (2015).

*Manajemen Sumber Daya Manusia.* (cetakan ke tujuh). Jakarta : Kencana Prenada Media.

Syamsudinor, Fahmi, Irham dkk. (2014)



