

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV. SALSABILA GROUP DI GRESIK

Domy Budi Santoso¹, Siti Samsiyah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
Gempu.domi20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menilai dan menelaah dampak kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Salsabila Group di Gresik, dengan jenis penelitian kuantitatif. Sampel diambil dari semua karyawan yang berjumlah 73 responden menggunakan metode sampling jenuh. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, Ulasan menggunakan regresi linear, uji validitas dan uji realibilitas. Uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas Uji Heteroskedasitas Uji multikolinieritas Uji Autokorelasi. dan uji hipotesis : Uji t, Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Salsabila Group di Gresik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to assess and examine the impact of leadership and work loyalty on employee productivity CV. Salsabila Group in Gresik, with quantitative research types. Samples were recruited from all employees totaling 73 respondents using the saturation sampling method. Data obtained from the results of the questionnaire, the analysis was carried out using linear regression, validity test and reliability test. The classic assumption test which includes the Normality Test for Heteroskedacity Test of Multicollinearity Autocorrelation Test. and hypothesis testing: t test, F test. The results showed that leadership and work loyalty simultaneously and partially significantly influence employee productivity in the CV. Salsabila Group in Gresik.

Keywords: Leadership, Work Loyalty, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam pentas industri menyebabkan banyaknya rivalitas yang dihadapi perusahaan dalam menggapai tujuannya. apabila perusahaan belum bisa bersaing, maka dapat dipastikan perusahaannya bisa mendapatkan ancaman, serta tidak adanya kesempatan untuk mewujudkan kemajuan suatu perusahaan. Salahsatunya perusahaan yang bisa menyaingi perusahaan lain yaitu dengan cara mengembangkan usahannya CV. Salsabila Group, perusahaan ini bertempat di Desa Bolo, Kecamatan Ujungpangkah, Kabupaten Gresik yang bergerak dalam produksi batu kapur. CV. Salsabila group harus memilih seorang pemimpin perbagian yang mampu mengolah organisasi dan membimbing karyawan dengan tanggung jawab serta mempunyai rasa loyalitas yang tinggi, supaya tujuan utama dapat tercapai. CV Salsabila Group harus teliti terutama dalam system rekrutmen karyawan, sebab seorang karyawan yang mempunyai keterampilan atau kemampuan yang tinggi akan lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruhnya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, loyalitas mempengaruhi produktivitas karyawan, serta kepemimpinan maupun loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan cara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut wijayanto (2012:165) Kepemimpinan ialah keahlian yang dimiliki oleh individu para manajer guna dapat mengarahkannya ke karyawan supaya bisa bekerja secara maksimal.

Menurut Siagian (2013) terdapat empat indikator dalam kepemimpinan :

- a. Direktif
- b. Supportive
- c. Partisipatif
- d. berorientasi

Loyalitas Kerja

Menurut soegandhi dkk (2013) yakni unsur-unsur yang dipakai untuk menilai karyawannya yang meliputi antara lain yaitu setia terhadap pekerjaan, jabatan ataupun organisasi. Dengan adanya sifat setia yang dimiliki karyawan, otomatis organisasi atau perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif, karena dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih maksimal, Soegandhi, dkk (2013)

Robert dalam Anwar (2018) mengemukakan indikator loyalitas kerja yakni :

- a. ilmu mempelajari perusahaan
- b. kemauan dalam kerja
- c. Kreatif saat bekerja
- d. taa serta mematuhi peraturan

Produktivitas Karyawan

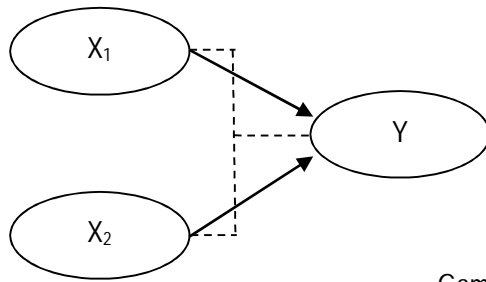
Menurut Jannatin (2012) produktivitas karyawan adalah tingkatan level atau tingkatan tiap karyawan dalam perusahaan baik jasa/produk.

Menurut Sutrisno dalam Panjaitan (2017) produktivitas bisa diukur melalui beberapa dimensi :

- a. Keahliannya yang dimiliki karyawan
- b. Meningkatnya pencapaian yang diperoleh
- c. Memiliki kesemangatan dalam bekerja
- d. Mengembangkan individu diri sendiri
- e. Memiliki kualitas baik
- f. efesiensi

Kerangka Konseptual

Berdasar dari uraian diatas, kerangka dari penelitian dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 1.1
 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasar kerangka konsep diatas bisa dijelaskan/diajukan hipotesis yakni ::

H₁ : Diduga kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan

H₂ : Diduga loyalitas Kerja mempengaruhi produktivitas karyawan

H₃ : Diduga Kepemimpinan serta Loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan cara simultan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Memakai semua karyawan pada CV. Salsabila Group di Gresik yang berjumlah 73 dengan menggunakan sampling jenuh.

HASIL

a. Uji Validitas

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut adalah tabel 1 hasil dari perhitungan validitas

Tabel.1 Uji Validitas	
tor	<ritis
Kepemimpinan	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	

Loyalitas Kerja	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
Produktivitas Karyawan	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	
'_1	
'_2	

Sumber: pengolahan data 2020

Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa hasil keseluruhan menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan dinyatakan seluruh indikator kuisisioner valid.

b. Uji Realibilitas

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut adalah tabel 2 merupakan dari perhitungan reliabilitas :

Tabel.2
Uji realibilitas

odel	Minimum
nimpinan (X ₁)	
tas Kerja (X ₂)	
ktivitas wan	

Sumber: pengolahan data 2020

Dari hasil diatas menunjukkan seluruh variabel bernilai (α) > 0,60, dan disimpulkan semua indikator yang digunakan reliabel.

Asumsi Regresi Linier berganda

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut adalah tabel 2 merupakan dari perhitungan reliabilitas :

Tabel 3
Analisi regresi linier berganda

Variable	Standardized coefficient		t	Sig.
	B	beta		
Constant)	22.198	3.846	5.771	.000
kepemimpinan (X ₁)	.526	.173	3.048	.003
Loyalitas Kerja (X ₂)	.276	.135	2.053	.044

Sumber: pengolahan data 2020

Dari tabel tersebut diketahui regresi yang terbentuk :

$$Y = 22.198 + 0.5260X_1 - 0.276X_2 + e$$

Hasil perhitungan diatas maka didapat beberapa poin persamaan yakni :

- Nilai constant (a) sebanyak 22.198 menunjukkan jika independent variable X₁ serta X₂, sama dengan 0, artinya produktivitas karyawan (Y) akan sebanyak 22.198 satuan.
- Nilai koefisien regresi pada variable kepemimpinan (X₁) sebanyak 0.526. Artinya setiap ada kenaikan atau perubahan satuan kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.526.
- Nilai koefisien regresi pada variable loyalitas kerja(X₂) sebanyak 0.276. Artinya bahwa setiap kenaikan atau perubahan satu satuan loyalitas kerja akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.276

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut merupakan dari perhitungan uji-t :

Tabel 4 Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Standard Error	beta	t	Sig.
Constant)	22.198	3.846		5.771	.000
X ₁	.526	.173	.173	3.048	.003
X ₂	.276	.135	.135	2.053	.044

Sumber : pengolahan data 2020

Dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansinya dari X₁ bernilai sebanyak .003<0,05 maka bisa dikatakan H₀ ditolak dari derajat kepercayaan 5%, sedangkan H₁ diterima dari derajat kepercayaan 5%. yang berarti, variabel tersebut mempengaruhi Y. Tingkat signifikansi variable X₂ bernilai .044<0.05. Jadi bisa dijelaskan H₀ ditolak dari derajat kepercayaan 5% sedangkan H₁ diterima dari derajat kepercayaan 5%. yang berarti, variabel tersebut mempengaruhi terhadap variabel Y.

2. Uji F

Pengujian ini peneliti dibantu dengan Software IBM SPSS Statistic Version 22. Berikut merupakan dari perhitungan uji-F :

Tabel 5 Uji F

Model	Squares	Square		
ression	1,107	1,554	167	0 ^b
idual	1,057	1	472	
total	3,164	1		

Sumber: pengolahan data 2020

Dari tabel tersebut didapatkan F_{hitung} sebanyak 22.967 dengan tingkat sig. $0.000^b < 0.05$. maka bisa dijelaskan H_0 ditolak dari derajat kepercayaannya 5%. sedangkan H_1 diterima dari derajat kepercayaannya 5%. Maka diartikan variabel kedua variabel independent tersebut mempengaruhi bersama/simultan terhadap Y.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Salsabila Group di Gresik. Dilakukan dengan menggunakan uji t, dan didapat tingkat sign. sebanyak $0,003 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan
2. Loyalitas kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV. Salsabila Group di Gresik. Dilakukan dengan menggunakan uji t, dan didapat tingkat sign. sebanyak $0,044 < 0,05$ yang berarti loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas karyawan
3. Kepemimpinan serta loyalitas kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV. Salsabila Group di Gresik. Dilakukan dengan menggunakan uji F, dan didapat tingkat sign. sebanyak $0,000^b < 0,05$ yang berarti kepemimpinan serta loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan cara simultan

IMPLIKASI

Dari penelitian yang dilaksanakan peneliti tentang Kepemimpinan serta Loyalitas Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada CV. Salasabila Groupi.

1. Dalam variabel Kepemimpinan seharusnya pemimpin mengadakan program pelatihan kerja secara teratur untuk mengembangkan potensi karyawan dan juga guna meningkatkan produktivitas.
2. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya dengan memberikan kebebasan berpendapat, memperhatikan kesejahteraan karyawan serta memberi penghargaan ke karyawannya yang memiliki prestasi. Hal ini juga dapat meningkatkan rasa loyalitas kerja karyawan yang hasilnya sangat berpengaruh besar kepada hasil produktivitas karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti mendapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini :

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara menitipkan, bukan langsung menemui pihak yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak bisa secara langsung mengontrol cara pengisian yang tepat dan tingkat kebenaran para responden.
2. Melibatkan subyek dengan jumlah terbatas, yakni 73 orang, sehingga belum dapat dikategorikan dalam skala besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Wijayanto, Dian. 2012. Pengantar Manajemen, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar, Rani, 2018, pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada kinerja karyawan PT.Hm.Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (2).
- Soegandhi, Vannecia M. dkk, 2013, pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim, jurnal, agora vol. 1, no. 1.
- Jannatin, Mayang K. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi, Jurnal Psikologi dan Organisasi.
- Sulaeman, Ardika, 2014, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, jurnal, Trikonomika Volume 13, No. 1, Hal. 91–100, ISSN 1411-514X
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jaka