

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Muhamad Zulfan Naufal Sugiarto
Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Cece Rakhmat
Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutirna
Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya
Korepondensi penulis : Zulfansugiarto64@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect simultaneously or partially of leadership style variables and job satisfaction on employee productivity employees bordir company CV. Nuri Kota Tasikmalaya. The method of this research used the quantitative. The analysis method used multiple regression. Approach data collection in this research from the questionnaire to 43 respondents, and use measurement technique likert scale. The results of the analysis show that leadership style and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. Partially the leadership style show a positive and significant effect on employee productivity. Partially the job satisfaction show a positive and significant effect on employee productivity.*

Keywords: *Leardership style, job statisfaction, employee productivity*

Absrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner dibagikan kepada 43 responden dan menggunakan teknik pengukuran Skala likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi kondisi ekonomi mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan majunya teknologi yang diciptakan, berdampak pada lajunya perekonomian dunia yang semakin pesat. Jika suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia, dan juga penerapan manajemen sumber daya manusia.

Terlihat pada gambar 1.1 terjadi kenaikan dan penurunan jumlah produksi. Adapun berdasarkan wawancara dengan karyawan yang ada di perusahaan dikarenakan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, berikut data jumlah produksi secara lebih detail terlihat pada Tabel 1.1

Berikut adalah data target grafik jumlah produksi di CV. Nuri Tasikmalaya

Tabel 1.1

Target Grafik Jumlah Produksi CV. Nuri Tasikmalaya

Tahun	Jumlah Produksi	Target Produksi
2019	55.000	60.000
2020	135.250	140.000
2021	67.500	70.000
2022	125.000	132.000

Sumber : CV. Nuri Tasikmalaya

Target produksi CV. Nuri sejalan dengan penilaian sejalan dengan jumlah produksi pada Tabel 1.1 dimana target produksi tertinggi pada tahun 2020 dan pada tahun 2019 dan 2021 mengalami penurunan yang sangat drastis di karenakan wabah *covid-19* yang melonjak sehingga berpengaruh terhadap produksi, akan tetapi di tahun 2022 perusahaan mulai membaik dan produksi pun melonjak naik sehingga mencapai target produksi. Menurut wawancara dengan pemilik perusahaan, beberapa faktor diantaranya adalah komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan karena saat wabah *covid-19* pimpinan membatasi karyawan per-harinya dan membatasi interaksi secara langsung menjadikan komunikasi lebih banyak menggunakan media *online* sedangkan karyawan berpendapat komunikasi yang efektif itu secara langsung tanpa perantara media *online*, menurut Nawawi (2006) dalam Arief dan Afifa (2020) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota bawahannya. Hal ini juga menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan akan tercapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya (Bukit, Benjamin dan dkk. 2017:67).

Selain gaya kepemimpinan faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja, menurut pemilik perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya, karyawan akan lebih bersemangat jika diberi tugas tambahan karena akan mendapatkan bonus dan karyawan lebih menyukai promosi jabatan dengan memperhatikan hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengetahui lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk membuktikannya melalui penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya)”.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Tidak hanya memberikan perintah, seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang benar.

Menurut Busro, Muhammad, (2018:226) : “Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.”

Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018) : “Kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Produktivitas Kerja

Marwansyah (2016:13) mengatakan: “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.”

Menurut Gaspersz dalam Saleh (2018:2): “Produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan yang terpakai.”

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100): “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.

METODE PENELITIAN

Metode ini merupakan salah satu cara untuk mencapai satu tujuan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survei. Menurut Sugiyono, (2017, hlm.8) :

“Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kemudian Sugiyono, (2017, hlm.59) menjelaskan : “Metode kausalitas adalah hubungan sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen atau mempengaruhi dan variabel dependen atau dipengaruhi. Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Sedangkan metode survey dijelaskan oleh Sugiyono, (2017, hlm.6) bahwa : “Metode survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes dan wawancara”.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan CV. Nuri Kota Tasikmalaya untuk memperoleh data gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan juga produktivitas kerja. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

No	Phiung	Rabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
1	0,690	0,2940	Valid
2	0,628	0,2940	Valid
3	0,728	0,2940	Valid
4	0,780	0,2940	Valid
5	0,717	0,2940	Valid
6	0,638	0,2940	Valid
7	0,671	0,2940	Valid
8	0,696	0,2940	Valid
9	0,741	0,2940	Valid
10	0,724	0,2940	Valid
11	0,692	0,2940	Valid
12	0,757	0,2940	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)			
1	0,774	0,2940	Valid
2	0,683	0,2940	Valid
3	0,841	0,2940	Valid
4	0,880	0,2940	Valid
5	0,898	0,2940	Valid
6	0,826	0,2940	Valid
7	0,762	0,2940	Valid
8	0,712	0,2940	Valid
9	0,774	0,2940	Valid
10	0,806	0,2940	Valid
11	0,782	0,2940	Valid
12	0,811	0,2940	Valid
13	0,515	0,2940	Valid
14	0,683	0,2940	Valid
15	0,898	0,2940	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
1	0,542	0,2940	Valid
2	0,433	0,2940	Valid
3	0,642	0,2940	Valid
4	0,844	0,2940	Valid
5	0,695	0,2940	Valid
6	0,736	0,2940	Valid
7	0,696	0,2940	Valid
8	0,601	0,2940	Valid
9	0,480	0,2940	Valid
10	0,765	0,2940	Valid
11	0,649	0,2940	Valid
12	0,634	0,2940	Valid
13	0,650	0,2940	Valid
14	0,509	0,2940	Valid
15	0,707	0,2940	Valid

Sumber: data dari hasil penelitian yang diolah peneliti (2023)

Dilihat pada Tabel 4.1 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , yakni r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dapat diartikan bahwa uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, produktivitas kerja dikatakan valid (terdapat pada lampiran 5 halaman 117) artinya data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akurat dan dapat dilanjutkan pada analisis-analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,908	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,895	Reliabel
Produktivitas	0,895	Reliabel

Sumber: data dari hasil penelitian yang diolah peneliti (2023)

Hasil pengujian nilai *alpha cronbach's* gaya kepemimpinan sebesar 0,909 lebih besar dari >0,6 dan kepuasan kerja sebesar 0,895 lebih besar dari >0,6 produktivitas kerja lebih besar dari >0,6 artinya ketiga variabel dinyatakan reliabel (terdapat pada lampiran 5 halaman 122) data dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur variabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4554.553	3422.851		1.331	.191
	Gaya Kepemimpinan	.401	.159	.420	2.527	.016
	Kepuasan Kerja	.493	.168	.488	2.934	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 4554,553 + 0.401X_1 + 0.493X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 4554,553 yang menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki nilai 0, dalam arti ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas adalah sebesar 4554,553 satuan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.401, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan atau 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja tidak

berubah maka produktivitas meningkat 0,401 satuan atau 40,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepeimimpinan berkontribusi positif bagi produktivitas karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja 0.493, artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan atau 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tidak berubah maka produktivitas meningkat 0,493 satuan atau 49,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi positif bagi produktivitas karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Kofisien Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.769	2544.356

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil koefisien korelasi diperoleh R (korelasi) sebesar 0,883 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya, Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif dan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Tabel Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920080869.447	2	460040434.723	71.062	.000 ^b
	Residual	258949877.204	40	6473746.930		
	Total	1179030746.651	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Nuri Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak

dan H_a diterima yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Produktivitas Kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitri, dkk. (2022), Wirda Lilia, dkk. (2020) dan Fahmi Susanti (2022) menunjukkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4554.553	3422.851		1.331	.191			
	Gaya Kepemimpinan	.401	.159	.420	2.527	.016	.856	.371	.187
	Kepuasan Kerja	.493	.168	.488	2.934	.006	.863	.421	.217

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja di CV.

Nuri Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang positif, maka semakin Gaya Kepemimpinan yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Produktivitas Kerja yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja secara parsial sebesar 13,76% [$K_d = (0.371)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.016 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Produktivitas Kerja yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial sebesar 17,24% [$Kd = (0.421)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.006 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Dilihat dari jawaban pada pernyataan kepuasan kerja, karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya dan bagaimana cara pemimpin di perusahaan, serta adanya promosi pada perusahaan CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini berarti pemimpin perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya sudah baik. Kepuasan kerja berada pada klasifikasi tinggi, hal ini berarti kepuasan kerja perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya sudah baik. Produktivitas Kerja berada pada klasifikasi tinggi, hal ini berarti produktivitas kerja perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya baik.
2. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Artinya secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan bordir CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel gaya kepemimpinan pada pernyataan pemimpin dapat mendorong motivasi semangat kerja karyawan, bisa lebih diperhatikan terhadap pemimpin agar dapat mendorong motivasi semangat kerja karyawan, salah satu caranya dengan komunikasi efektif seperti memahami harapan karyawan dan lebih menetapkan tujuan yang terukur dan spesifik.
2. Berdasarkan skor terendah variabel kepuasan kerja pada pernyataan karyawan lebih puas terhadap promosi, karena karyawan melaksanakan tugas dengan baik, bisa lebih diperhatikan terhadap promosi, agar dilihat dari pelaksanaan tugas karyawan, karena karyawan senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyadari masih banyak kekurangan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain seperti seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Sudaryo, et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.