

**ANALYSIS OF INFLUENCE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
COMPENTATION, AND SATISFACTION WORK OF LOYALTY AND
PRODUCTIVITY EMPLOYEES SINAR MULYA ABADI**

Sari Astuti¹⁾, Moh. Mukeri Warso²⁾, Leonardo Budi Hasiholan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

Abstract

The main challenge in managing human resource in a factory is how to improve employees' loyalty and productivity . In processing of improving loyalty,productivity and developing human resource, we need some management programs of human resource such as : function analysis, good selection, career plan, payment of wages, orientation, transformation ledership etc. Good productivity will create the purpose of the factory.

The purpose of this research is to know the influence of transformation leadership, compensation and satisfaction job to loyalty and employees' productivity Sinar Mulya Abadi simultaneously. The population in this researh is all of Sinar Mulya Abadi employees, they are sixty people. Alla of the employees are taken tobe sample because they are less than one hundred. we use questionnaire in collecting data. In data analyzing we use validity test, reliability test and analysis double regression. In hypothesis test we use t test and koefesien determination.

The first model regression equality from this research is $Y = 4,554\ 0,121X_1 - 0,039\ X_2\ 0,317X_3$, the second model is done by $Y = 6,506\ 183X$. Analying every variable shows that the variable of transformation leadership has t counting smaller than t table that is $0,834 < 1,6725$, compensation variable has t counting smaller than t table that is $-0,193 < 1,6725$, satisfaction job variablehas t counting larger than t table that is $1,908 > 1,6725$. Independent variable capability of transformassion leadership (x_1), compensation (X_2) and job satisfaction (X_3) in explaining loyalty dependent variable(Y_1) is adjusted R square 15% while the rest is 85% is explained by other variable that is not researched. In the second model loyalty variable to productivity has t counting larger than t table, that is $1,712 > 1,6725$. The ability of loyalty variable to productivity is adjusted R square 3,2 %, while the rest 96,8 %

From the result of this research, we hope that Sinar Mulya Abadi will begin to pay attention and do improvement from some aspects such as transformassion leadership, compensation, and job satisfaction consistently. In order to make them walk together so they can reach the purpose the factory.

Key words :transformassion leadership, compensation, job satisfaction, loyalty, productivit

Abstraksi

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha peningkatan loyalitas dan produktivitas kerja serta pengembangan SDM perlu adanya program-program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, seleksi yang baik, perencanaan karier, penggajian, orientasi, kepemimpinan transformasional dan lain-lain. Dengan produktivitas kerja yang baik diharapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sinar Mulya Abadi yang berjumlah 60 karyawan. Semua populasi diambil sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, dan koefisien Determinasi.

Hasil persamaan regresi model pertama dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 3,022 - 0,078 X_1 + 0,147 X_2 + 0,625 X_3$, model kedua dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 6,515 + 0,572 X$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,611 < 1,6725$, variabel kompensasi mempunyai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,937 < 1,6725$, variabel kepuasan kerja mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,649 > 1,6725$. Kemampuan variabel independen kepemimpinan transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen loyalitas (Y_1) adalah Adjusted R Square sebesar 57,1 % sedang sisanya 42,9 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Pada model kedua variabel loyalitas terhadap produktivitas mempunyai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,464 > 1,6725$. Kemampuan variabel loyalitas terhadap produktivitas adalah Adjusted R Square sebesar 3,2 % sedang sisanya 96,8 %

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diharapkan Sinar Mulya Abadi mulai memperhatikan dan melakukan perbaikan dari aspek kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja secara konsisten. Supaya ketiga aspek tersebut bisa berjalan seimbang sehingga mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepuasan kerja, loyalitas, produktivitas

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing untuk mengikuti persaingan dan kemajuan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan mampu memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Salah satu kegiatan perusahaan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan adalah perusahaan ingin mendapatkan dan mengembangkan karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setelah seorang karyawan diterima di perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi, sering kali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan

yang berkaitan dengan produktivitas sehingga mereka perlu dilatih. Pegawai yang sudah bekerjapun mungkin masih perlu mengikuti gaya kepemimpinan transformasional karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lainnya.

Tjiptono (2002: 84) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah". (Veithzal Rivai 2009:741)

Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja (Susilo Martoyo, 2000:142)

"Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja

dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting".(Hasibuan ,2007:202)

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri

"Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor ekonomi yang ada untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menunjukkan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, dan seterusnya."(Muchdarsyah sinungan,2000:22).

Sinar Muliya Abadi merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang persewaan alat - alat pesta, cattring dan dekorasi di salatiga dan sekitarnya, tentunya masih banyak hal bisa dilakukan oleh perusahaan tersebut guna meningkatkan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, penulis memilih Sinar Muliya Abadi sebagai tempat penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi kemajuan Sinar Muliya Abadi dari hasil penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Dan Produktivitas Karyawan Sinar Mulya Abadi”**

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi

Sedangkan menurut O 'Leary (2001) “Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki

kinerja melampaui status dan mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru ". Tjiptono (2002: 84) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo).

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Veithzal Rivai(2009:741) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:81) tinggi rendahnya kompensasi di pengaruhi oleh faktor:

- a Penawaran dan permintaan,
- b Serikat pekerja,
- c Kemampuan untuk membayar,
- d Produktivitas,
- e Biaya hidup, dan
- f pemerintah

Menurut Veithzal Rivai (2009:744) komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- a Gaji

- b Upah
- c Insentif
- d Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2007:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a Balas jasa yang adil dan layak.
- b Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c Berat ringannya pekerjaan.
- d Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Loyalitas Karyawan

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal

yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Produktivitas

Dalam doktrin pada konferensi Oslo dalam muchdarsyah (2003:17), tercantum definisi produktivitas yaitu: "produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat

universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit".

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

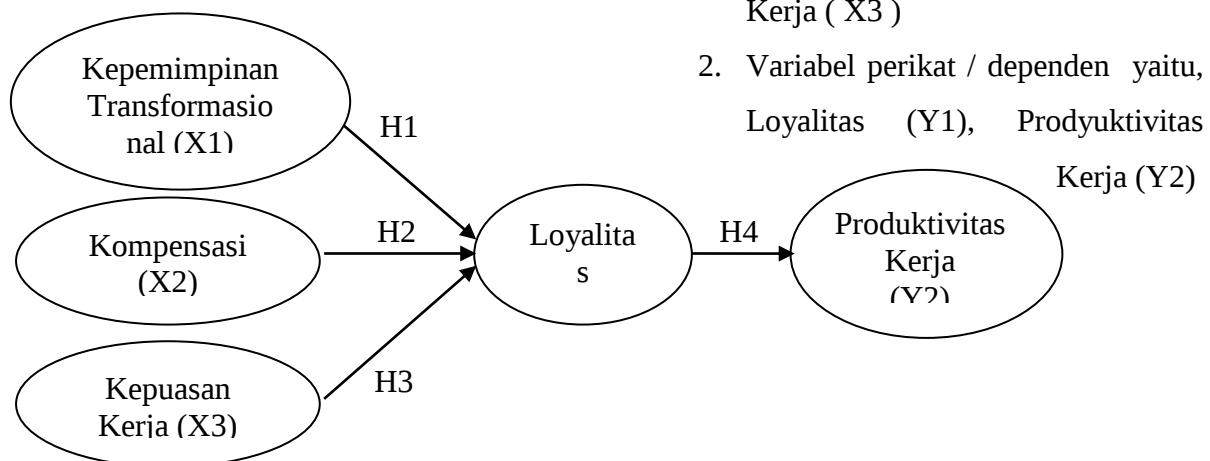
- a Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan.
- b Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- d Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- h Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Loyalitas dan Produktivitas kerja yang tinggi adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan

tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas karyawan yang tinggi.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel terikat yaitu loyalitas dan produktivitas kerja dan tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja. Selanjutnya ketiga variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas karyawan.



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Sinar Muliya Abadi .

H2 : Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Sinar Muliya Abadi .

H3 : Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Sinar Muliya Abadi.

H4 : Ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap produktivitas karyawan di Sinar Muliya Abadi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas / independen yaitu, Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi(X2) Kepuasan Kerja (X3)
2. Variabel perikat / dependen yaitu, Loyalitas (Y1), Prodyktivitas Kerja (Y2)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sinar Mulya Abadi yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti (Arikunto,

2006;131). Penelitian ini ditujukan untuk meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian, maka merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Karena jumlah karyawan Sinar Mulya Abadi hanya berjumlah 60 orang maka peneliti mengambil seluruh populasi tersebut sebagai subjek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Wawancara

"Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam." (Hasan,2004: 83-85).

2. Observasi

Observasi adalah pemilihan, pengubahan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang sesuai dengan tujuan tujuan empiris.

3. Kuesioner/ angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden

adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan.dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), regresi linier berganda, pengujian *goodness of fit* (uji model) baik parsial maupun simultan serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Dari data responden dapat dilihat bahwa dari keenam variabel yang terdiri dari 14 butir pertanyaan Adapun cara memperoleh r tabel adalah $df = n-2$, maka $60-2 = 58$, kemudian angka 58 dicari dalam tabel r sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,214. Hasil yang didapatkan semuanya dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga pernyataan dalam kuesioner

layak dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda.

dari kelima variabel yang terdiri dari 5 indikator, dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha lebih besar dari Alpha pembanding. Sehingga bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	nilai r tabel	Keterangan
variabel kepemimpinan transformasional (X1)	1	0,277	0,214	Valid
	2	0,285	0,214	Valid
	3	0,538	0,214	Valid
	4	0,490	0,214	Valid
	5	0,490	0,214	Valid
variabel kompensasi (X2)	1	0,447	0,214	Valid
	2	0,663	0,214	Valid
	3	0,636	0,214	Valid
	4	0,766	0,214	Valid
	5	0,308	0,214	Valid
variabel kepuasan kerja (X3)	1	0,566	0,214	Valid
	2	0,584	0,214	Valid
	3	0,766	0,214	Valid
	4	0,775	0,214	Valid
	5	0,308	0,214	Valid
variabel loyalitas (Y1)	1	0,249	0,214	Valid
	2	0,308	0,214	Valid
	3	0,276	0,214	Valid
	4	0,675	0,214	Valid
	5	0,766	0,214	Valid
variabel produktivitas (Y2)	1	0,517	0,214	Valid
	2	0,658	0,214	Valid
	3	0,612	0,214	Valid
	4	0,566	0,214	Valid
	5	0,846	0,214	Valid

Sumber : Data primer, diolah tahun 2016

b Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha	Alpha Pembandingan	Keterangan
Variabel kepemimpinan transformasional	0.931	0.6	Reliable
Variabel kompensasi	0.927	0.6	Reliable
Variabel kepuasan kerja	0.922	0.6	Reliable
Variabel loyalitas	0.927	0.6	Reliable
Variabel produktivitas	0.926	0.6	Reliable

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2016

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda model pertama

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.022	1.582		1.910	.061
X1	-.078	.127	-.064	-.611	.543
X2	.147	.157	.158	.937	.353
X3	.625	.171	.665	3.649	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,022 - 0,078 X_1 + 0,147 X_2 + 0,625 X_3$$

Hipotesis Model pertama

Pengujian Hipotesis I Penelitian

1. Pengujian hipotesis I penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan Di Sinar Muliya Abadi.” dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar -0,611 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 60-3-1 = 56$) adalah sebesar 1,6725. ditolak

2. Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Di Sinar Muliya Abadi” dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,937 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 31-3-1 = 27$) adalah sebesar 1,6725. ditolak

3. Pengujian hipotesis III penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan

kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Di Sinar Muliya Abadi.” dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,649 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 31-3-1 = 27$) adalah sebesar 1,6725. diterima

Uji F

Hasil Pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 27,229 lebih jelasnya lihat tabel anova di bawah ini :

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.417	3	52.472	27.229	.000 ^a
Residual	107.916	56	1.927		
Total	265.333	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Kemudian nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dan df1 = 3, df2 = 56 adalah sebesar 2,77

Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen (kepemimpinan transformasional (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3)) dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variasi variabel dependen ($Y = \text{loyalitas}$)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi

Adjusted R Square sebesar 57,1%, lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.571	1.098

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel loyalitas 0,571 (57,1%) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam hal ini kepemimpinan transformasional (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan

kerja (X_3). Sedang sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linier model kedua

Berdasarkan hasil analisis regresi linier tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.243	2.086

a. Predictors: (Constant), Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.515	1.518		4.292	.000
Y1	.572	.128	.506	4.464	.000

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,515 + 0,572 X$$

Uji Hipotesis Model kedua

Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap produktifitas kerja karyawan Di Sinar Muliya Abadi.” dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 18 diperoleh nilai t hitung sebesar 4,464 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 60-3-1 = 56$) adalah sebesar 1,6725

Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen loyalitas dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variasi variabel dependen produktifitas kerja (Y_2). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 24,3%, lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel produktifitas kerja 0,243 (24,3%) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam hal ini loyalitas. Sedang sisanya sebesar

75,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan penjelasan yang telah diuraikan pada bab IV maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-0,611 < 1,6725$, ditolak
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $0,937 < 1,6725$, ditolak
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,649 > 1,6725$, diterima
4. Terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap produktifitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,464 > 1,6725$, diterima

Saran

Berdasarkan hasil simpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sinar Mulya Abadi Hendaknya meningkatkan intensitas hubungan antara atasan dan bawahan, cara penyampaian kompensasi atau pemberian maupun kuantitas lebih ditingkatkan guna memberikan pengaruh yang lebih terhadap loyalitas karyawan, pimpinan perlu meningkatkan aspek aspek yang membuat karyawan merasa puas.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktifitas karyawan Sinar Mulya Abadi. Hal ini menjadi skala yang menarik dimana karyawan yang loyal akan berdampak produktivitas sehingga manajemen perlu meningkatkan agar loyalitas karyawan meningkat. Ini juga bisa ditinjau dari faktor-faktor sebelumnya perlu ditingkatkannya kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepuasan kerja dan lain lain
3. Untuk penelitian selanjutnya, bisa menggunakan lokasi atau objek penelitian yang lebih kompleks dan menggunakan populasi yang lebih banyak sehingga jumlah sampel yang di ambil lebih besar. Hal ini berguna untuk menyempurnakan penelitian ini

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang diteliti kurang banyak dengan demikian sangat dimungkinkan belum bias menyentuh hal hal yang lebih kompleks dan bervariasi. Selain itu peneliti menyadari bahwa keterbatasan waktu dan keterbatasan pengetahuan sehingga mungkin sedikit banyak ada kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Efendi, Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta, Grasindo
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta,
- Heyzer, Jay. Barry Render *Manajemen Operasi*.Jakarta,Salemba Empat.
- Sukandarrumidi. 2006. *Metode Penelitian, Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Marzuki, C. ,1999. *Metodologi Riset*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai ,Veithzal dan Ella Jauvani. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Rajawali Pers
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah.2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.Jakarta, Bumi Aksara.
- Bisnis*, Bandung: Alfabeta