Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

Iqbal Maulana^{1*}, Kusuma Agdhi Rahwana², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: si.iqbal37@gmail.com¹, kusumaagdhi@unper.ac.id², argasutrisna@unper.ac.id³

Abstract

The purpose of this research is to find out, first to find out and analyze the description of leadership, competence, and work productivity of employees at CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Second, to know and analyze the influence of leadership and competence simultaneously on the work productivity of CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Third, to find out and analyze the influence of leadership partially on the work productivity of CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Fourth, to find out and analyze the effect of competence partially on the work productivity of CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. The results of the study show that leadership is included in the good category, competence is included in the good category, and work productivity for CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis is included in the good category. There is a significant simultaneous influence of leadership and competence on work productivity of CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis. There is a partial significant effect of leadership on work productivity of CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis. There is a significant influence partially competence on work productivity on CV employees. Syahdan Dwi Asia Ciamis.

Keywords: Leadership, Competence, Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui, pertama mengetahui dan menganalisis gambaran kepemimpinan, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Keempat, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan termasuk pada kategori baik, kompetensi termasuk pada kategori baik, dan produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis termasuk pada kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dan karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Penggunaan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kompetensi.

Unsur-unsur yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi salah satunya adalah kepemimpinan dan kompetensi. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Ketika seseorang memiliki kompetensi maka sebaiknya harus dapat terus ditingkatkan karena bisa memungkinkan kompetensi tersebut terjadi penurunan, dan sebuah organisasi selayaknya harus betul-betul bertanggung jawab dalam membangun kompetensi sumber daya manusia.

Kepemimpinan dan kompetensi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Produktivitas kerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan kompetensi yang baik pula. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan merupakan keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada.

Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan yang kurang disenangi oleh bawahan, pimpinan yang kurang memahami visi dan misi perusahaan, dan masih rendahnya kepedulian pimpinan terhadap bawahan, sehingga perlu adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis dapat dilihat dari pendidikan terakhir karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis periode 2018 dan 2021 masih ada yang tingkat SMP/Sederajat.

Tabel .1
Pendidikan Karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP/Sederajat	15	43%
2	SMA/Sederajat	11	32%
3	S.1	9	25%
4	S.2	-	-

Sumber: CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis periode 2018 dan 2021 masih didominasi tingkat SMP/Sederajat. Hal tersebut menurut pihak manajemen perusahaan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis masih didominasi yang berpendidikan SMA/Sederajat sehingga pihak manajemen perusahaan penting untuk mendorong karyawan melanjutkan S1 sehingga beban kerja karyawan bisa sebanding dengan kemampuannya.

Produktivitas kerja karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis periode Januari 2021 s/d Desember 2021 sebagai berikut:

Tabel .2
Produktivitas Kerja Karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

No	Bulan	Target	Tercapai	Persen
1	Januari 2021	20 Sekolah	16 Sekolah	80%
2	Pebruari 2021	20 Sekolah	15 Sekolah	75%
3	Maret 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
4	April 2021	20 Sekolah	18 Sekolah	90%
5	Mei 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
6	Juni 2021	20 Sekolah	15 Sekolah	75%
7	Juli 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
8	Agustus 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
9	September 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
10	Oktober 2021	20 Sekolah	15 Sekolah	75%
11	November 2021	20 Sekolah	17 Sekolah	85%
12	Desember 2021	20 Sekolah	19 Sekolah	95%

Sumber: CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa target pemasaran kerja perusahaan belum tercapai sepenuhnya. Pencapaian target kerja yang paling tinggi adalah pada bulan Desember 2021 yaitu sebesar 95%, sedangkan pencapaian target kerja terendah pada bulan Oktober 2021 sebesar 75%. Temuan masalah pada produktivitas kerja karyawan yaitu adanya pencapaian produktivitas kerja yang masih perlu diperbaiki. Jika fenomena tersebut dibiarkan akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan semakin menurun dan pada akhirnya berimbas pada tidak tercapainya tujuan perusahaan secara umum. Sehingga peneliti menuangkan dalam judul: Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis .

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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.

Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data dan statistik objek melalui hitung-hitungan. Metode kuantitatif dilakukan dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data *survey* dalam bentuk pembagian kuesioner kepada Karyawan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Tabel .3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif. Andrew Dubrin (2015:3) ditentukan (Matondang, 2018: 5)	1) Kemudahan 2) Tujuan 3) Bantuan 4) Interaksi	Ordinal
Kompetensi (X ₂)	Peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. (Donni Juni Priansa, 2016:254)	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Kematangan 4. Pengalaman, 5. Keefektifan, 6. Keefisienan, 7. Kesuksesan.	Ordinal
Produktivitas (Y)	Sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Heidjrachman Ranupandojo (2016: 116)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Ordinal

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Jumlah populasi yang akan dijadikan subjek penelitian adalah karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis yaitu sebanyak 35 orang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012: 84). Selanjutnya secara khusus tekniknya yaitu *sampling jenuh* atau sensus dengan alasan jumlah populasi yang sedikit (kurang dari 100 orang) sehingga memungkinkan diteliti semuanya. *Sampling Jenuh* adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan di CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pun oleh pihak lain (Sugiyono, 2016).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut. Selanjutnya teknik wawancara. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.

Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai diatas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2016). Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Suliyanto, 2017). Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual (Ghozali, 2016).

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). (Sunyoto, 2016: 97).

Menurut Sunyoto (2016: 98) Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin Watson*.

Dengan ketentuan :

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = +b_1X_1+b_2X_2+ e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja karyawan

: Konstanta

b : Koefisien regresi
 X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Kompetensi
e : Standar error

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi dapat diketahui dengan akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 21.

Untuk menilai seberapa kuat korelasi antar variabel digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel 4
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2017: 149)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada Korelasi
0 s.d. 0,49	Korelasi lemah
0,50	Korelasi moderat
0,51 s.d.0,99	Korelasi kuat
1,00	Korelasi sempurna

Sumber : Ghozali (2016)

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model *adjusted R²*. Model *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji F. Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F <$ taraf signifikansi yang ditolerir (0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi = 5%. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi $t <$ 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV Syahdan Dwi Asia Ciamis, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r²*) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary*. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,853. *R square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar *R square* maka akan berpengaruh pada Produktivitas kerja karyawan pada CV Syahdan Dwi Asia Ciamis. Dari perhitungan didapat *R square* 0,853 atau 85,3% dimana hal ini berarti Kepemimpinan dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV Syahdan Dwi Asia Ciamis. Semakin bagus Kepemimpinan dan kompetensi pada karyawan pada CV Syahdan Dwi Asia Ciamis. maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 85,4\% = 14,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti pemasaran, lingkungan pekerjaan dan keamanan kerja.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV Syahdan Dwi Asia Ciamis secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui Fhitung adalah sebesar 92,868 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau sig (,000*) $\alpha () (0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau $92,868 > 3,27$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktivitas kerja pada karyawan CV Syahdan Dwi Asia Ciamis. Artinya jika kepemimpinan dan kompetensi mengalami kenaikan maka produktivitas kerja cenderung meningkat sebaliknya jika kepemimpinan dan kompetensi kerja mengalami penurunan maka produktivitas kerja akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja, diketahui bahwa kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Hal ini disebabkan karyawan lebih membutuhkan kompetensi dari pada kepemimpinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila kepemimpinan dan kompetensi tinggi maka tingkat produktivitas akan tinggi, dan ketika kepemimpinan dan kompetensi rendah maka produktivitas kerja juga akan turun.

Pengaruh Kepemimpinan Karyawan Secara Parsial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dengan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,664 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Kepemimpinan (X_1) dengan Produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Kepemimpinan (X_1) meningkatkan Produktivitas kerja (Y). Maka besar pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 44,09% [$Kd = (0,664)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 5,019 > t Tabel 1,692 atau sig (0,000) $\alpha () (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Artinya Kepemimpinan membantu tercapainya Produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Penyebab Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis yaitu karena Kepemimpinan menjadi pendorong yang ada untuk pegawai dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyanti (2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Agus Setiarlan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Swadaya Utama . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara kompetensi (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,599 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi (X_2) dengan produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Maka besar pengaruh kompetensi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 30,80% [$Kd = (0,555)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 3,778 > tTabel 1,692 atau sig (0,000) alpha () (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya kompetensi sangat membantu tercapainya produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis. Penyebab kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis yaitu karena kompetensi yang dirasakan oleh pegawai sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja..

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyanti (2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan komepetnsi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Setiarlan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Swadaya Utama . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasani kerja karyawan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis sudah memadai, kompetensi pada CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis termasuk pada kategori kompeten, dan produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis termasuk pada kategori produktif.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Syahdan Dwi Asia Ciamis.

DAFTAR REFERENSI

- Doni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Dubrin, Andrew J. 2018. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Bambang S. Sudibjo. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ervianto, Wulfram, 2018, *Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Jakarta : Andi.
- Georgy R Terry. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit: Bumi Aksara.
- Gibson. 2019. *Personal Mangement*. Sigapore: Mc. Graw Hill.
- Gondokusumo. 2016. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafity.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nalder. 2016. *Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poerwadarminta. 2017. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian, 2019, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Stephen Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto, 2019, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2017. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Yuniarsih dan Suwanto. 2019. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.