

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT. GUNUNG MARAS LESTARI – *PALM OIL MILL* KABUPATEN BANGKA

DIAN ANGGRAINI
RIZAL MANULLANG
NELLY ASTUTI

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e-jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract-The research objective was to assess the effect of Leadership Style and Work Communication towards Employee Loyalty PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency. The research method used purposive sampling method. Respondents were employees at PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency with 70 people as sample.

The results showed that: **First**, there is significant influence in variable Leadership Style towards Employee Loyalty PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency. From the calculations, the value of t_{count} 2,463 while t_{table} with 67 degrees of freedom in the α (0:05) of 1.99601. Thus t_{count} (2,463) > t_{table} (1.99601), making it clear that H_0 refused and H_1 accepted or if you see the sign value of 0,016. Thus the decision is clear H_0 refused and H_1 accepted. **Secondly**, there is significant influence in Work Communication variable towards Employee Loyalty PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency. From the calculations, the value of t_{count} 2,166 while t_{table} with 67 degrees of freedom in the α (0:05) is 1.99601. Thus t value (2,166) > t_{table} (1.99601), making it clear that H_0 refused and H_2 accepted or from the calculation and processing of data obtained sign value is 0,034. Thus the decision is clear H_0 refused and H_2 accepted. **Thirdly**, there is significant influence Leadership Style variable and Work Communication jointly towards Employee Loyalty PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency. This is evidenced by the value of F of 31,859, while the F_{table} is 3.13 thus F_{count} (31,859) > F_{table} (3.13).

Based on these results, researchers concluded that Employee Loyalty at PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Bangka Regency can be enhanced through Leadership Style and Work Communication by 48,7% ($R^2 = 0,487$)

Keywords: Human Resources Management, Leadership Style, Work Communication and Employee Loyalty.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif pemimpin akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya dalam bekerja. Kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yaitu, timbulnya sebuah loyalitas pada diri karyawan. Maka dari itu, menurut Seijts (2006) jika seorang pemimpin dapat memainkan peran kepemimpinannya dengan baik, maka akan ada hasil positif pula karena karyawan akan menjadi lebih terikat dengan organisasi di mana mereka bekerja sehingga menghasilkan loyalitas karyawan.

Komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi

tersebut. Menurut Robbins (2002) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit di wilayah Kabupaten Bangka merupakan salah satu perusahaan yang banyak menyerap SDM untuk membantu perusahaan dalam pencapaian keuntungan bagi organisasi. Aktivitas perusahaan PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* adalah mengolah Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO/*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (Kernel). Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* berasal dari panen perkebunan milik perusahaan sendiri. Proses pengolahan kelapa sawit di perusahaan ini berlangsung secara terus-menerus dengan cara bekerja secara bergiliran (*shift work*) pada karyawannya. Total karyawan di PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* sebanyak 232 orang.

Setiap organisasi ingin adanya gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahannya sehingga dapat menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Apabila gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja berjalan secara efektif maka hal ini akan menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian di atas. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui bagaimana Komunikasi Kerja PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui bagaimana Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Griffin (2007) menyatakan “Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan suatu organisasi efektif dan efisien”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sonny Sumarsono (2003) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau SDM (yang selanjutnya penulis akan gunakan untuk menerangkan Manajemen Sumber Daya Manusia) mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka dari itu, menurut Seijts (2006) jika seorang pemimpin dapat memainkan peran kepemimpinannya dengan baik, maka akan ada hasil positif pula karena karyawan akan menjadi lebih terikat dengan organisasi di mana mereka bekerja sehingga menghasilkan loyalitas karyawan.

Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2002) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Pengertian Loyalitas Pegawai

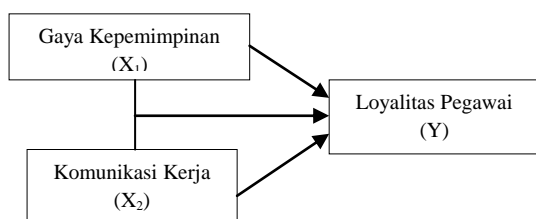
Loyalitas menurut Siagian (2005) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu komitmen yang dimiliki

untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan perusahaan serta menjaga segala rahasia perusahaan dan tetap setia pada perusahaan tersebut tidak berpindah ke perusahaan yang lain. Secara umum loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha, pelayanan dan perilaku terbaik.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependent. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja merupakan variabel independent sedangkan loyalitas pegawai departemen keamanan merupakan variabel dependent

**GAMBAR 1
KERANGKA BERFIKIR**



Sumber data: Diolah oleh penulis tahun 201

Hipotesis

- Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:
- HO Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka
 - H1 Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka
 - HO Tidak ada pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka
 - H2 Ada pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka
 - HO Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap loyalitas pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka
 - H3 Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap loyalitas pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka

III. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel yang Diteliti

Variabel operasional yang penulis teliti dalam pembuatan skripsi ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

- a. Variabel bebas (*independent variabel*)
Adapun variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari:
 1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan
 2. Komunikasi Kerja (X_2)
Komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar..
- b. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Loyalitas Pegawai (Y). Loyalitas pegawai adalah suatu komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan perusahaan serta menjaga segala rahasia perusahaan dan tetap setia pada perusahaan tersebut tidak berpindah ke perusahaan yang lain.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

- a) Studi Kepustakaan
- b) Studi Lapangan
Adapun studi lapangan ini dilakukan dengan 4 cara, yaitu:
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Metode Angket atau Kuesioner

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data meliputi kegiatan mempelajari karakteristik, hubungan pola, atau pengaruh yang sering terdapat pada suatu fenomena atau gejala yang telah, sedang dan akan terjadi.

- a. Uji Kelayakan
 1. Uji F
Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai sign lebih kecil dari *level of significant* yang ditemukan, atau F-hitung (pada kolom F) lebih besar dari F_{tabel} . F_{tabel} dihitung dengan cara $df=K-1$, dan $df2=n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependent dan independent.

2. Koefisien Determinasi (R^2)
 Dari nilai korelasi sederhana yang telah diketahui selanjutnya dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut dengan koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Uji Multikolinieritas
 Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol.

Pengujian Hipotesis

T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Nilai dari uji T-test dapat dilihat dari P-value lebih kecil *level of significant* yang ditemukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar t-tabel.

IV. PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, stasiun kerja/department dan masa kerja

Berdasarkan data-data yang dapat dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, dapat dilihat di tabel mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka sebagai berikut:

**TABEL 1
JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	66	94%
2	Perempuan	4	6%
	Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah penelitian tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan responden laki-laki 94% sedangkan responden perempuan 6% dari total responden 70 yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Hal ini menandakan bahwa PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka, didominasi oleh karyawan laki-laki.

Responden Berdasarkan Usia

Usia seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan berfikir. Dari penelitian terhadap 70 responden yang diteliti, usia responden dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**TABEL 2
USIA**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	15-25	10	14%
2	26-35	22	31%
3	36-45	27	39%
4	>45	11	16%
	Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan data tabel 2 diatas dapat diuraikan dan diketahui bahwa responden yang berusia 15-25 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 14%. Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 31%. Responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 39%. Respon yang berrusia lebih dari 45 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 16%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari data diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah rsponden yang berusia 36-45 tahun.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan berfikir. Dari penelitian terhadap 70 responden yang diteliti, pendidikan responden dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**TABEL 3
PENDIDIKAN TERAKHIR**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA	62	88%
2	Diploma	4	6%
3	Sarjana	4	6%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan data tabel 3 diatas diketahui bahwa responden mempunyai pendidikan terakhir SLTA sebanyak 62 orang atau sebesar 88%. Responden yang mempunyai pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 6%. Responden yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang atau sebesar 6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diketahui responden yang paling banyak adalah SLTA.

Responden Berdasarkan Stasiun Kerja/Department

Stasiun kerja/department seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan berfikir. Dari penelitian terhadap 70 responden yang diteliti, pendidikan responden dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

TABEL 4
STASIUN KERJA/DEPARTMENT

No	Stasiun Kerja/Department	Jumlah	Presentase
1	Store Keeper	6	9%
2	Water Treatment Plant	1	1%
3	Security	5	7%
4	Assist. Mill Manager (Asisten Teknik Workshop)	4	6%
5	Proses	9	13%
6	Laboratorium	6	9%
7	Operator Pesawat Uap (Boiler)	4	6%
8	FFB Grader	5	7%
9	Accounting	3	4%
10	Administrasi	3	4%
11	General Worker	10	14%
12	Worker/Operator	14	20%
Total		70	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang department kerjanya sebagai *store keeper* dan *laboratorium* sebanyak 6 orang atau sebesar 9%. Responden yang departmen kerjanya sebagai *store keeper* sebanyak 6 orang atau sebesar 9%. Responden yang department kerja sebagai *security* dan *FFB grader* sebanyak 5 orang atau sebesar 7%. Responden yang departmentnya sebagai asisten mill manager (asisten teknik workshop) dan operator pesawat uap (*boiler*) sebanyak 4 orang atau sebesar 6%. Selanjutnya responden dengan department proses dan *general worker* sebanyak 9 orang atau sebesar 13%. Kemudian, responden dengan stasiun kerja sebagai *accounting* dan administrasi sebanyak 3 orang atau sebesar 4% dan yang terakhir dengan stasiun kerja sebagai *worker/operator* sebanyak 14 orang atau sebesar 20%.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan berfikir. Dari penelitian terhadap 70 responden yang diteliti, pendidikan responden dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

TABEL 5
MASA KERJA

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	0-10	32	46%
2	11-20	33	47%
3	21-30	5	7%
Total		70	100

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya antara 0 sampai 10 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 46%. Responden yang masa kerjanya antara 11 sampai 20 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 47%. Responden yang masa kerjanya antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 7%

Analisis Pengujian Statistik

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu item pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini responden adalah populasi sebanyak 70 responden. R_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,237 ($df = n - k - 1$ atau $df = 70 - 2 - 1 = 67$) dengan $\alpha = 0,05$. Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 6
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X₁

Gaya Kepemimpinan (X ₁)			
Nomor Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,626	0,237	Valid
2	0,581	0,237	Valid
3	0,845	0,237	Valid
4	0,686	0,237	Valid
5	0,735	0,237	Valid
6	0,766	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0,626) > r_{tabel} (0,237)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0,581) > r_{tabel} (0,237)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,845) > r_{tabel} (0,237)$, pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,686) > r_{tabel} (0,237)$, pernyataan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0,735) > r_{tabel} (0,237)$, pernyataan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0,766) > r_{tabel} (0,237)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen sebanyak 6(enam) item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan diatas dikatakan valid.

Variabel Komunikasi Kerja (X₂)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel inovasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 7
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X₂

Komunikasi Kerja (X ₂)			
Nomor Item Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
1	0,712	0,237	Valid
2	0,615	0,237	Valid
3	0,757	0,237	Valid
4	0,657	0,237	Valid
5	0,714	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Komunikasi Kerja (X₂) untuk pernyataan 1 (satu) dengan r_{-hitung} (0,712) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 2 (dua) dengan r_{-hitung} (0,615) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 3 (tiga) dengan r_{-hitung} (0,757) > r_{-tabel} (0,237), dan pernyataan 4 (empat) dengan r_{-hitung} (0,657) > r_{-tabel} (0,237), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen sebanyak 5 (lima) item pertanyaan untuk variabel Komunikasi Kerja diatas dapat dikatakan valid.

Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Loyalitas Pegawai (Y)			
Nomor Item Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
1	0,611	0,237	Valid
2	0,528	0,237	Valid
3	0,678	0,237	Valid
4	0,572	0,237	Valid
5	0,664	0,237	Valid
6	0,645	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Loyalitas Pegawai (Y) untuk pernyataan 1 (satu) dengan r_{-hitung} (0,611) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 2 (dua) dengan r_{-hitung} (0,528) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 3 (tiga) dengan r_{-hitung} (0,687) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 4 (empat) dengan r_{-hitung} (0,572) > r_{-tabel} (0,237), pernyataan 5 (lima) dengan r_{-hitung} (0,645) > r_{-tabel} (0,237) dan pernyataan 6 (enam) dengan r_{-hitung} (0,645) > r_{-tabel} (0,237), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen sebanyak 6 (enam) item pernyataan untuk variabel Motivasi diatas dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data adalah uji untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 9
UJI RELIABILITAS DATA

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,800	Reliable
2	Komunikasi Kerja (X ₂)	0,718	Reliable
4	Loyalitas Pegawai (Y)	0,655	Reliable

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

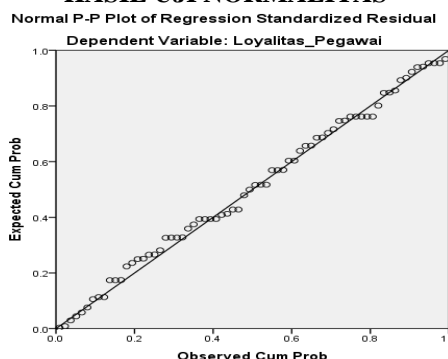
Berdasarkan data pada tabel 9 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, perhitungan dilakukan dengan program SPSS Versi 22, Gambar *Normal Probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas, dapat dilihat pada gambar berikut:

GAMBAR 2
HASIL UJI NORMALITAS



Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat ditarik kesimpulan, jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus), sehingga dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dapat dipenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar-benar bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh nilai Tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian. Jika diketahui bahwa nilai tolerance mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas. Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada Multikolinearitas antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 10
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GayaKepemimpin an	.544	1.840
	KomunikasiKerja	.544	1.840

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Pegawai
Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10 nilai *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai VIF adalah:

1. Untuk nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1,840
2. Untuk nilai VIF variabel Komunikasi Kerja adalah sebesar 1,840

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja tidak ada pengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil VIF yang diperoleh adalah lebih kecil dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 (satu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. PLN (Persero) Area Bangka memiliki persamaan regresi linear yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Mengetahui uji regresi linear dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda

antara variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Pegawai (Y) sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Dari koefisien masing-masing variabel dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 6,470 + 0,363 X_1 + 0,368 X_2$$

$$(0,038) + (0,016) + (0,034)$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi $\alpha(0,05)$ berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komunikasi Kerja (X_2), nilainya adalah positif, artinya hubungan tersebut dengan Loyalitas Pegawai (Y) adalah searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Kerja (X_2) dan Loyalitas Pegawai (Y) dalam persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Intersep = 6,470. Menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komunikasi Kerja (X_2), maka Loyalitas Pegawai (Y) pada PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka adalah 6,470 satuan.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,363. Apabila variabel Gaya Kepemimpinan meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kepuasan Pelanggan sebesar 0,363 satuan.
- Variabel Komunikasi Kerja (X_2) = 0,368. Apabila Komunikasi Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kepuasan Pelanggan sebesar 0,368 satuan.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil penelitian seperti tabel berikut:

TABEL 11
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.310	2.038

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja
 - b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai
- Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2017

Berdasarkan data pada Tabel 11 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. $R=0,575$, artinya terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komunikasi Kerja (X_2), terhadap Loyalitas Pegawai (Y).
- b. $R\ square=0,330$, artinya variabel independen dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama sebesar 0,330 (33%) dan sisanya 67% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

- a. Uji-t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) parsial.

Uji t untuk b_1 dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu:

$H_0: b_1=0$: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.

$H_1: b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka

Jika nilai sign $< 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil perhitungan yaitu $df=n-k-1$ ($df=70-2-1=67$), diperoleh nilai $t_{tabel} = (1,99601)$.

TABEL 12
T HITUNG VARIABEL GAYA
KEPEMIMPINAN (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,470	3,055		2,118	,038
Gaya Kepemimpinan	,363	,148	,334	2,463	,016

- a. Dependent Variabel: Gaya Kepemimpinan
- Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Dari hasil perhitungan pada Tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,463 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 67 pada $\alpha(0,05)$ sebesar

(1,99601). Dengan demikian $t_{hitung} (2,463) > t_{tabel}(1,99601)$ dan $sig\ 0,016 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka.

Hasil pengujian ini membuktikan identifikasi awal peneliti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka. Ketika penulis menggunakan dalil Siagian (2002) sebagai indikator dalam rangka menjelaskan Gaya Kepemimpinan (lihat Bab III halaman 45), dugaan kuat bagi penulis bahwa sesungguhnya yang dimaksudkan oleh Siagian merupakan keterpaduan antara Gaya Kepemimpinan yang bersifat Transformasional dan Transaksional. Hal ini sangat terlihat jelas melalui 6 indikator yang merupakan rujukan untuk menjadi kisi-kisi dalam rangka menjelaskan variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Uji-t untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) parsial

Uji-t untuk b_2 dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

$H_0: b_2 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-*Palm Oil Mill* Kabupaten Bangka.

$H_1: b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka.

Jika nilai sign $< 0,05$, maka keputusannya H_0 di tolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil perhitungan yaitu $df=n-k-1$ ($df=70-2-1=67$), diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,99601$

TABEL 13
T HITUNG VARIABEL KOMUNIKASI
KERJA (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	6,470	3,055		2,118	,038
Komunikasi Kerja	,368	,170	,294	2,166	,034

- a. Dependent Variabel: Komunikasi Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti tahun 2018

Dari hasil perhitungan pada Tabel 13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,166 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 67 pada $\alpha(0,05)$ sebesar 1.99601. Dengan demikian $t_{hitung} (2,166) > t_{tabel} (1.99601)$ dan $sig\ 0,034 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka

Hasil pengujian ini membuktikan identifikasi awal peneliti bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Umi Kholifah (2008) menyatakan bahwa Komunikasi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru SMA Negeri 2 Sukoharjo.

- c. Uji-F (F-Test) untuk variabel secara simultan atau bersama-sama

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka.

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka.

Jika nilai $sign < 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

TABEL 14
F-HITUNG GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI KERJA SECARA SIMULTAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,415	2	238,208	31,859	,000 ^b
	Residual	500,956	67	7,477		
	Total	977,371	69			

Pengukuran uji-F untuk mengetahui tentang hubungan kondisional variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka. Dalam konteks ini dapat disimpulkan, bila Gaya

Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja yang diberikan baik maka akan membuat Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka terbukti. Dengan kata lain, hasil penelitian dapat menerangkan bahwa Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka terbukti dapat ditingkatkan dengan baik dan benar.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian menggunakan Program SPSS Versi 22 maka dari hasil pembahasan yang penulis teliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka dengan hasil $t_{hitung} 2,463$ sedangkan $t_{tabel} 1.99601$. Dengan kata lain $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 1.99601$.
2. Secara parsial variabel Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka dengan hasil $t_{hitung} 2,166$ sedangkan $t_{tabel} 1.99601$. Dengan kata lain $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1.99601$.
3. Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai PT. Gunung Maras Lestari-Palm Oil Mill Kabupaten Bangka dengan hasil $f_{hitung} 31,859$ sedangkan $f_{tabel} 3,13$. Dengan kata lain $f_{hitung} 31,859 > f_{tabel} 3,13$.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis dan menyampaikan saran yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah transformasional dan transaksional dalam lingkup pemimpin *middle management* dan *low management*. Untuk penelitian selanjutnya penulis bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang lain contohnya gaya kepemimpinan otoriter dalam lingkup pemimpin *top management*.
2. Komunikasi sudah berjalan cukup baik di perusahaan tersebut antara atasan dan bawahannya, maka dari itu penulis menyarankan agar mempertahankan dan meningkatkan tata cara dan laksana

komunikasi yang mampu menghadirkan pemahaman secara utuh sehingga dapat mewujudkan tercapainya perhatian terhadap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung-jawab . Tata cara dan laksana komunikasi yang telah dilakukan selama ini dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memantau rasa tanggung jawab dan memahami apa yang dilakukan oleh karyawan sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

3. Untuk penelitian lanjutan dapat untuk dijalankan selain gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja, dimana peneliti mengamati bahwa masih banyak faktor lain yang diduga turut mempengaruhi loyalitas pegawai. Antara lain fasilitas yang diberikan perusahaan, motivasi kerja, kompensasi, jaminan keselamatan kerja dan kesesuaian pekerjaan dengan minat. Oleh karena itu penulis menyarankan untuk memasukkan faktor tersebut dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Siagian, Sondang P. 2002. “Kiat meningkatkan produktifitas kerja”.Jakarta. Rineka Cipta
2. Thoah, Miftah. 2003. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
3. Seitj, G.H., Latham, G.P., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). *Goal setting and goal orientation: an integration of two different yet related literatures. Academy of Management Journal*, 47(2): 227-239
4. Robbins SP dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat Hal 256
5. Griffin, Ricki W dan Ronal j Elbert, 2007. Bisnis Edisi 8. Jakarta: Erlangga
6. Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu