

SOSIALITA

VOL 2 No. 1 (2023)

Analisis Pengaruh Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Product Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Surabaya

Priscilla Yohana Christine

Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya, priscillayohanachristine@gmail.com

Awin Mulyati

Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya, awin@untag-sby.ac.id

Ute Ch, Nasution

Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya, ute@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

In today's highly competitive business environment, high employee performance is the main goal of many organizations. The success of employee performance achieved by the organization is influenced by the level of employee performance individually or in groups. Competent employees get a favorable impression of employees who are able to help the company adapt to all circumstances. In addition, the management style used in the company affects staff performance. Product knowledge is also needed by employees to know how to make good product materials and use certain stitches so they can market them properly. Employees who understand product information make work easier and improve employee performance. The purpose of this study was to examine the effect of loyalty, leadership style and product knowledge on employee performance at CV Indah Makmur Surabaya. This research is a quantitative descriptive study using a survey method that collects data from respondents using a questionnaire. The population of this study consisted of workers who worked at Indah Makmur Convection and 31 workers who had experience working at Indah Makmur Convection. Samples were collected using a non-probability based sampling method. The data in this study were analyzed using classical acceptance tests, several linear regression tests and hypothesis testing. The results of the t-test of this study found that there was a partially significant effect between employee loyalty and employee performance, secondly, leadership style had a partially significant effect on employee performance, and thirdly, product knowledge had a partially significant effect.

Keywords: *Employee Loyalty, Leadership Style, Product Knowledge, Employee Performance*

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang tinggi merupakan tujuan utama dari banyak organisasi. Keberhasilan kinerja pegawai yang diberikan oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok. Karyawan yang kompeten menerima citra positif dari karyawan yang mampu membantu perusahaan beradaptasi dengan keadaan tertentu. Selain itu, gaya manajemen di perusahaan mempengaruhi kinerja staf. Selain itu, pekerja membutuhkan pengetahuan produk untuk mengetahui cara membuat bahan produk yang baik dan menggunakan jahitan tertentu sehingga dapat memasarkannya dengan benar. Karyawan yang memahami informasi produk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh loyalitas, gaya kepemimpinan dan pengetahuan produk terhadap kinerja karyawan CV Indah Makmur Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari pekerja yang bekerja di Konveksi Indah Makmur dan 31 pekerja yang sudah berpengalaman bekerja di Konveksi Indah Makmur. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode non-probability sampling. Data dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan uji penerimaan klasikal, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil uji t penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara loyalitas karyawan dengan kinerja, kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan ketiga, product knowledge berpengaruh signifikan secara parsial.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Product Knowledge, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018), Loyalitas Karyawan menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang pegawai terhadap kantor tempatnya bekerja. Meliputi loyalitas terhadap jabatan, pekerjaan dan organisasi (Pitoy, T 2020). Pegawai harus selalu setia dan membela kepentingan instansi dalam segala keadaan. Karena loyalitas karyawan terhadap perusahaan dianggap sebagai nilai tertinggi. Kesetiaan berasal dari akar kata “setia” yang berarti “setia” atau “patuh”, diikuti dengan ketaatan dan kesetiaan terhadap sesuatu atau aturan. Istilah loyalitas sering didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan apapun untuk memenuhi komitmen karyawan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai usaha karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan komitmen besar pada perusahaan. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya untuk membantu perusahaan bangkit.

Tolak ukur Kinerja Karyawan didukung dengan Loyalitas Karyawan adalah ketika karyawan mendahulukan kepentingan pribadi untuk bekerja untuk memperkenalkan tujuan perusahaan. Karyawan lebih cenderung untuk melampaui pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan tidak pergi ke pekerjaan lain. Karyawan yang kompeten akan bekerja sama dengan perusahaan untuk membagi ilmunya dengan karyawan yang baru. Hal ini mengarah pada Kinerja Karyawan dalam peningkatan inovasi dan kreativitas untuk merekrut, melatih, dan merekrut karyawan baru untuk mencapai kesuksesan bersama.

(Unggul, 2020) Menurut George Terry, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dimana orang lain dibiarkan bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Cyriel O'Donnell, kepemimpinan terdiri dari melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. (Wasiman, 2021) Karton (2002) mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan bersikap menyuruh bawahannya untuk melakukan sesuatu". Gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Itu bisa berasal dari gaya kepemimpinan, mis. H. Gaya memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

Meningkat maupun menurunnya Kinerja Karyawan adalah bergantung dengan motivasi dan kemampuan dalam memimpin seorang pemimpin. Karyawan adalah partner kerja yang sangat penting untuk penggerak usaha, maka pemimpin yang berhak menciptakan karyawan yang unggul untuk memberikan kinerja usaha yang baik. Seorang pemimpin yang dapat memperoleh penguasaan atas kemampuan ini merupakan kepala yang mempunyai kinerja yang unggul juga, sehingga akan mempengaruhi dengan positif bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mempengaruhi perusahaan apabila telah tertanam menjadi nilai-nilai yang membentuk budaya kerja dan menambah kualitas Kinerja Karyawan. Penggunaan gaya kepemimpinan di perusahaan juga berdampak pada Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak cocok dapat memengaruhi karyawan untuk hanya melakukan tugas yang disukai oleh pemimpin mereka, yang pada akhirnya dapat menghambat progres dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengetahuan produk atau *Product Knowledge* yakni kumpulan berbagai informasi tentang produk. Informasi ini meliputi kategori produk, merek, terminologi produk,

karakteristik atau fungsi produk, harga produk, dan keandalan produk. Konsumen memiliki informasi tentang produk yang berbeda-beda, ada yang mencari informasi langsung ke sumbernya, ada pula yang disekitarnya (Richard Oliver (dalam Zeithml., 2021). Pengetahuan produk dapat diartikan sebagai informasi tentang produk untuk meningkatkan kualitas produk untuk menambah nilai jual produk.

Setiap produk pasti memiliki beragam karakteristiknya masing-masing sesuai dengan kelebihan maupun kekurangannya maupun fungsi serta keindahannya. Pengetahuan produk bagi karyawan dipakai menjadi patokan pengetahuan untuk membantu meningkatkan penjualan produk. Pengetahuan Produk membantu Karyawan memiliki rasa percaya diri yang besar untuk membuat konsumen percaya akan produk yang dijual. Karyawan wajib memiliki product knowledge untuk mengetahui bagaimana bahan produk yang baik dan memakai jahitan dengan pola tertentu untuk mampu dipasarkan dengan baik. Karyawan yang mampu memahami detail produk akan mempermudah kegiatan dalam bekerja, berpikir cepat dan memberikan efisiensi kerja sehingga Kinerja Karyawan mampu meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diharapkan agar kinerja pegawai perusahaan lebih diperhatikan, karena penurunan kinerja akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri (Prisilia, n.d.). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selama proses pengelolaan organisasi dengan membuat hasil kerja yang nyata dan terukur (sesuai standar yang telah ditetapkan) sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Karyawan yang berprestasi tinggi cenderung merasa senang dengan pekerjaan mereka dan memandang pekerjaan mereka dengan sikap yang positif. Prestasi yang dicapai melalui kontribusi yang tinggi akan membawa keberhasilan. Tim kerja yang sinergis berperan aktif sebagai penggerak organisasi dan merupakan aset yang paling rumit untuk dikelola karena setiap individu memiliki keunikan, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan latar belakang yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Lingkungan usaha yang penuh daya saing, kualitas kerja usaha atau pegawai menjadi sasaran penting dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memahami pendekatan manajerial holistik yang tidak hanya melihat keuntungan jangka pendek.

Pemimpin bukan hanya menciptakan tujuan dan memberikan arah melainkan harus mempunyai kemampuan memobilisasi orang untuk bekerja menuju sesuatu yang baik. Pencapaian prestasi organisasi bergantung pada performa karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Karyawan yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam waktu tertentu menjadi tolak ukur standar penilaian dari perusahaan. Karyawan yang kompeten akan menerima citra yang baik sebagai karyawan yang mampu membantu perusahaan beradaptasi dalam kondisi apapun.

Kinerja pada karyawan CV Indah Makmur Surabaya juga dapat diukur dari cara menyelesaikan kewajibannya dalam memproduksi pakaian secara efektif dan efisien. Pada dasarnya karyawan yang memiliki loyalitas akan bekerja sebaik mungkin tanpa menerima perintah baik dalam pengawasan pemimpin maupun tidak dalam pengawasan. Kemampuan seseorang dalam bekerja mampu dilihat dari kecerdasan dan kreativitas yang dimiliki salah satunya kemampuan mengenai Product Knowledge atau Pengetahuan Produk. Karyawan memahami jenis kain, kualitas bahan hingga mampu menjahit pola pakaian yang sesuai dengan pakaian yang telah diberikan sebagai konsep oleh perusahaan supaya dapat dipasarkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh CV Indah Makmur. Permasalahan tersebut meliputi volume penjualan yang menurun, produktivitas karyawan berkurang hingga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan tidak mendapatkan uang bonus dan kompensasi karena pemimpin CV Indah Makmur perlu membagi keuntungan untuk untuk membayar keperluan lainnya seperti biaya gaji, biaya listrik dan air, biaya transportasi serta biaya perawatan mesin jahit. Namun hal ini mengganggu pikiran karyawan karena penjualan yang tidak mengalami kenaikan sama sekali sehingga karyawan merasa tidak berdampak bagi perusahaan. Berdasarkan Uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul :

“Analisis Pengaruh Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Product Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Surabaya”

METODE

Menurut Darmadi (2013:153) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah dalam memperoleh informasi untuk tujuan tertentu. Metode ilmiah berarti bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri ilmiah, yaitu. itu rasional, empiris dan sistematis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Dalam pendekatan kuantitatif, pengaruh variabel bebas loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan dan pengetahuan produk terhadap variabel terikat kinerja karyawan ditentukan dengan menggunakan wawancara terstruktur. Bergantung pada metode pengumpulan data, angket atau angket, buku tes, dll merupakan alat yang biasa digunakan. Kuesioner digunakan sebagai alat uji untuk mengumpulkan data dari responden. Data yang digunakan adalah informasi primer yang diperoleh langsung saat itu juga. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Indah Makmur yang berjumlah 31 orang, dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Indah Makmur yang berjumlah 31 orang, karena peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas diperuntukkan dalam menilai absah atau tidak absah suatu angket. Menurut Ghazali, (2020) Hasil pengujian keabsahan atau validitas dihitung menggunakan hubungan aktivitas Pearson Product Moment. Agar analisa lebih mudah, bantuan program komputer yakni SPSS. Uraian analisa menunjukkan bahwa angka sig dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil evaluasi kecocokan dihitung menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment. Agar analisis menjadi lebih mudah, penggunaan program komputer yakni SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian bertujuan menilai apakah konstruk tersebut dapat diandalkan (Ghozali, 2011: 47). Suatu konstruk dinyatakan andal apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6, dan ini adalah uraian dari uji reliabilitas. Hasil uji terlihat bahwasanya pengujian reliabilitas indikator menunjukkan hasil yang baik untuk seluruh indikator. Terbukti

dari nilai Cronbach's Alpha yang $> 0,6$, menunjukkan bahwasanya seluruh komposisi terbukti reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Nilai Asymp merupakan prasyarat untuk lulus uji normalitas. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hasilnya terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini diindikasikan karena terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam bentuk regresi. Analisis regresi mengasumsikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam pendekatan model, dan pertimbangan nilai toleransi dan VIF digunakan untuk memeriksa adanya multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka disimpulkan model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas. Semua variabel menghasilkan angka VIF kurang dari 10 dengan toleransi $> 0,1$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam bentuk ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis klasik heteroskedastisitas dihasilkan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dari distribusi yang membandingkan prediksi Z (ZPRED) sebagai variabel independen (sumbu X = Y dari hasil prediksi) dan residual (SRESID). sebagai variabel dependen (Y=Y-axis real). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan pencar, yang menghasilkan titik-titik yang tidak menggambarkan bentuk tertentu dan menyebar dari koordinat y di atas dan di bawah

0. Jika peristiwa ini ada, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada bentuk regresi. Selain itu, uji heteroskedastisitas dengan dispersi juga menegaskan hubungan rank Spearman antara variabel independen dan residual. Dari rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah koordinat Y 0. Akibatnya, tidak membentuk pola yang terlihat, dan titik-titik

tersebar merata di atas dan di bawah koordinat 0 y. Atas dasar ini maka hipotesis nol (H_0) dapat diterima. dengan alasan tidak adanya keragaman varietas (heteroskedastik).

1. Uji Normalitas

Pada tabel uji Normalitas dapat ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0.000. Persyaratan kelulusan uji normalitas adalah nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05. Maka, hasil tersebar secara normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ditunjukkan karena ada korelasi erat antara variabel independen berbentuk regresi. Penganalisisan regresi mengasumsikan tidak ada multikolinieritas dalam pendekatan model, dan untuk mengecek keberadaan multikolinieritas digunakan untuk memperhatikan nilai toleransi dan VIF. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 serta VIF kurang dari 10, disimpulkan bentuk regresi tidak ada adanya multikolinieritas. Seluruh variabel menghasilkan angka VIF yang kurang daripada 10 serta toleransi yang $> 0,1$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa dalam bentuk ini tidak ada multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis klasik heteroskedastisitas dihasilkan oleh perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dari skema scatterplot yang membandingkan Z prediction (ZPRED) sebagai variabel independen (sumbu X=Y hasil dugaan) serta nilai residual (SRESID) sebagai variabel dependen (sumbu Y=Y riil). Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui scatterplot yang menghasilkan titik yang tidak menggambarkan bentuk tertentu serta menyebar diatas dan dibawah 0 dari koordinat Y. Jika kejadian ini ada, bisa ditarik kesimpulan bahwa heteroskedastisitas bentuk regresi tidak ada. Selain itu, pengujian heteroskedastisitas dengan scatterplot juga diteguhkan dengan hubungan peringkat spearman antara variabel independen dan nilai residual. Rumus bisa disimpulkan bahwasanya titik-titik tersebar random diatas dan dibawah 0 pada koordinat Y. Oleh karena itu, tidak membentuk pola yang dapat diidentifikasi dan titik tersebar secara merata diatas bawah 0 pada koordinat Y. Berdasarkan hal tersebut, dapat diterima hipotesis nol (H_0) dengan pernyataan tidak

ada keberagaman dalam variasi (Heteroskedastis).

4. Regresi Linier Berganda

Metode analisa evidensi memakai regresi linier sederhana, tujuan untuk melihat apakah Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan, serta Product Knowledge mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setelah data diolah melalui program *SPSS for windows*, terdapat persamaan regresi linier sederhana seperti tabel. Sesuai persamaan yang telah didapat, maka dijabarkan:

- a. Dalam persamaan lintasan ini ditemukan hasil angka (tetap) positif adalah 0,334. Ini berarti bahwa jika Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Product Knowledge tetap 0 (nol) atau konstan, koefisien Kinerja Karyawan akan menjadi 0,553.
- b. Koefisien Loyalitas Karyawan (X_1) memiliki nilai 0,348. Koefisien regresi Loyalitas Karyawan adalah positif, memperlihatkan ada sebuah pengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan. Dimana, bahwa jika Loyalitas Karyawan meningkat, maka Kinerja Karyawan akan naik sebanyak 0,348.
- c. Koefisien Regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah 0,334, yang menunjukkan pengaruh searah akan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, apabila Gaya Kepemimpinan naik, Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,334.
- d. Koefisien Product Knowledge (X_3) memiliki nilai 0,413. Nilai koefisien regresi Product Knowledge tersebut adalah positif, menunjukkan adanya pengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan. Bahwasanya, apabila Product Knowledge naik, Kinerja Karyawan akan naik sebanyak 0,413.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Pengujian parsial atau uji t dilakukan guna membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas. Tahap ini, pengaruh variabel bebas yang membentuk model untuk menguji apakah variabel bebas X dari sebuah mode memiliki hubungan yang relevan pada variabel terikat Y secara parsial. Perumusan hipotesis untuk uji t variabel bebas adalah:

1. Loyalitas Karyawan

a. H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Apabila hasil kepentingan variabel bebas Loyalitas Karyawan pada pengujian t $sig < 0,05$ Maka hipotesis nol tidak dapat diterima serta hipotesis alternatif diterima. Maka dapat diketahui bahwa hasil yang relevan antar variabel bebas Loyalitas Karyawan pada pengujian t ialah 0,02 kurang dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya H_0 tidak diterima serta H_a diterima. Dengan demikian, kesimpulannya ialah bahwa Variabel bebas Loyalitas Karyawan (X_1) berpengaruh parsial akan Kinerja Karyawan (Y).

2. Gaya Kepemimpinan

a. H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Apabila hasil relevan dengan variabel bebas Gaya Kepemimpinan pada pengujian t sig kurang dari 0,05 maka H_0 tidak diterima serta H_a diterima. Maka dapat diketahui bahwa angka relevan dengan variabel bebas Loyalitas Karyawan pada pengujian t ialah 0,026 $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak serta H_a diterima. Dengan demikian, kesimpulannya ialah bahwa Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang relevan secara parsial akan Kinerja Karyawan (Y).

3. *Product Knowledge*

a. H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Apabila angka yang relevan dari variabel bebas *Product Knowledge* pada pengujian t $sig < 0,05$ maka H_0 tidak dapat diterima serta H_a diterima. Maka dapat diketahui bahwasanya hasil signifikansi variabel bebas *Product Knowledge* pada uji t ialah 0,014 atau kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Dengan begitu, secara parsial dapat dikatakan bahwa Variabel bebas *Product Knowledge* (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara relevan.

2. Uji F

Pengujian F diperuntukkan guna melihat dampak variabel bebas akan variabel terikat secara beriringan. Pengujian F dilaksanakan melalui syarat bahwa jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha : 5\%$), variabel bebas secara serentak berdampak relevan akan variabel terikat. Namun, jika nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha : 5\%$), maka variabel bebas secara serentak tidak berdampak akan variabel terikat. Terdapat hasil F hitung sebesar 43.852 dan Sig senilai 0,000. Hal itu menyatakan F hitung lebih dari F tabel 2,810 serta Sig kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 tidak diterima serta H_a diterima, dimana Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Product Knowledge secara serentak berhubungan secara relevan akan Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a. Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memberikan hasil ditemukan ada pengaruh antara variabel bebas Loyalitas Karyawan (X_1) berpengaruh akan Kinerja Karyawan (Y). Dalam riset ini, efek variabel Loyalitas Karyawan melalui individu akan Kinerja Karyawan dikaji melalui pengujian t yang memperlihatkan hasil sig uji t senilai 0.002 kurang dari 0.05, menandakan adanya pengaruh signifikan Loyalitas Karyawan akan Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis studi ini menjawab “Diduga Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Indah Makmur”, dinyatakan diterima.

Loyalitas Karyawan memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan, maka peningkatan Loyalitas Karyawan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan. Temuan ini selaras dengan kajian sebelumnya oleh Sofiyah (2016) menunjukkan bahwasanya variabel kesetiaan berhubungan dengan relevan pada kinerja pegawai PT. Varia Usaha. Penelitian ini juga didukung oleh studi dari Sahar dan Resky (2019), yang menyimpulkan bahwasanya Loyalitas Karyawan berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian.

b. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memberikan pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis penelitian bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indah Makmur”, dinyatakan diterima. Gaya manajemen yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu, semakin baik gaya manajemen, semakin baik kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Eunike dan Greis (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saraswati dan Azzuhri (2017) juga menjelaskan hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Kamal dan Abdillah (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Pandu Siwi Sentosa dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. *Product Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian ini dilaksanakan guna mengungkapkan dampak variabel *Product Knowledge* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, pengaruh parsial *Product Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan diuji dengan menggunakan pengujian t yang memperlihatkan hasil signifikansi pada pengujian t senilai $0,014 < 0,05$, yg artinya terdapat dampak yang relevan dari Pengetahuan Produk terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga, hipotesis riset ini dinyatakan "Diasumsikan *Product Knowledge* berpengaruh pada Kinerja Karyawan CV. Indah Makmur" dinyatakan diterima.

Product Knowledge berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan, artinya menunjukkan meningkatnya *Product Knowledge* akan mempengaruhi kualitas Kinerja pada Karyawan. Gordon yang dikutip oleh Zaid (2018) menyatakan bahwa pengetahuan produk atau *product knowledge* yang dimiliki oleh karyawan merupakan bagian dari pengetahuan perusahaan yang mencakup produk, layanan,

dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, dan keahlian pegawai dengan melihat keinginan dan kebutuhan klien.

KESIMPULAN

1. Loyalitas Karyawan memiliki dampak positif yang signifikan pada Kinerja Karyawan CV. Indah Makmur, seperti dibuktikan oleh nilai sig uji t sebanyak 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai koefisien positif sebesar 0,348. Sehingga, hipotesa atau spekulasi yang dinyatakan dengan "Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja staf CV. Indah Makmur" benar dan bisa diterima.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang relevan dan selaras dengan Kinerja Karyawan CV. Indah Makmur terbukti dari hasil uji t dengan nilai sig senilai $0,026 < 0,05$ dan hasil koefisien senilai 0.334. Sehingga, hipotesa atau spekulasi yang dinyatakan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indah Makmur" terbukti dan harus diterima.
3. Pengetahuan Produk mempunyai hasil positif yang relevan akan Kinerja Karyawan di CV. Indah Makmur, seperti dibuktikan oleh nilai sig pada pengujian t senilai $0,014 < 0,05$ dan nilai koefisien yang positif sebesar 0,413. Sehingga, hipotesa dan spekulasi yang dinyatakan dengan "Pengetahuan Produk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Makmur" telah terbukti dan dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya yang telah membantu memberikan wadah selama proses perkuliahan berlangsung. Saya ucapkan terima kasih juga kepada para responden CV Indah Makmur Surabaya yang telah menjadi responden dan membantu saya menyelesaikan laporan ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339-344

Prisilia, A. M. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Asia Plastik Surabaya* AyuMartha Prisilia

Richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). jenis-jenis product knowledge. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Unggul,E.(2020).*Kepemimpinan*.https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=/88258/mod_resource/content/1/Modul+online+OM+pertemuan+11.pdf

Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.35>