

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Rahmi Kurnia, Khairunsyah Purba

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Leadership Style Productivity</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of leadership style on the work productivity of employees who work at the Minas District Office of Siak Regency. The research was conducted using a quantitative method approach, collecting data through the distribution of questionnaires to 30 respondents who were selected through the census method. Data analysis was carried out using spss23 software to test simple linear regression, t test, test the coefficient of determination (R²). Based on the results of the study, from this simple linear regression analysis it was found that the value of the regression coefficient X had a positive value, namely 0.735, meaning that there was a significant relationship involving leadership style with work productivity. This leadership style variable has a significant effect on the employee productivity variable partially for those who work at the Minas District Office of Siak Regency, which is that the t-count value (4,782) > t table (1,120) and while for Sig. (0.000) < 0.05, in this case it can be concluded that ho is rejected and ha is accepted. Meanwhile, the R-square value contained in the Determinas coefficient (R²) is 0.450. In this case, it shows that this leadership style has an influence of 45% on productivity simultaneously working on employees, while for the rest it is influenced by various other independent variables that are not involved.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Gaya Kepemimpinan Produktifitas</p> <hr/> <p>Corresponding Author: kurnirahmi72@gmail.com</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Minas Kabupaten Siak. Penelitian dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif, pengambilan data melalui penyebaran angket terhadap 30 orang responden yang dipilih melalui metode sensus. Analisa data dilakukan dengan menggunakan software spss23 untuk menguji regresi linier sederhana, uji t, uji koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian, dari analisis regresi linear sederhana ini didapatkan bahwa nilai dari koefisien regresi X memiliki nilai yang positif, yakni 0,735, artinya bahwa terdapat hubungan signifikan yang melibatkan gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Variabel gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh signifikan pada variabel produktivitas kerja pegawai secara parsial untuk yang bekerja pada Kantor Camat Minas Kabupaten Siak, yang mana bahwa nilai t-hitung (4,782) > t tabel (1,120) dan sedangkan untuk Sig. (0,000) < 0,05, dalam hal ini dapat dihasilkan bahwa ho ditolak dan sedangkan untuk ha diterima. Sementara itu nilai R-square yang terdapat pada koefisien Determinas (R²) ialah senilai 0,450. Dalam hal ini memperlihatkan bahwasannya gaya kepemimpinan ini memberi pengaruh senilai 45% terhadap produktivitas secara simultan yang bekerja pada pegawai, sementara itu untuk sisanya dipengaruhi dengan berbagai variabel bebas lainnya yang tidak dilibatkan.</p>

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi dengan kepemimpinan, sebagaimana yang diungkapkan Thoha bahwa pemimpin memiliki pertanggungjawaban untuk kegagalan atau ketidakberhasilan untuk pekerjaan tertentu, yang sebagai bentuk dari ungkapan bahwa pemimpin menjadi posisi utama atau posisi yang paling penting dalam suatu organisasi. Pemimpin mengandung arti seorang individu yang mempunyai kemampuan dan juga kelebihan, terlebih untuk kemampuan dan juga kelebihan dalam satu bidang dengan tujuan agar ia dapat memberi pengaruh untuk individu atau kelompok agar dapat secara bersamaan melaksanakan suatu tindakan tertentu untuk terpenuhinya tujuan sehingga dapat berlangsung dengan sukses dan efektif (Thoha, 2013).

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kapasitas yang dibutuhkan individu agar dapat menstimulus, mengarahkan, membimbing serta memobilisasi seorang individu supaya mereka dapat bekerjasama dalam memenuhi atau mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan atau ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi semangat, kepuasan kerja, keamanan, sifat kehidupan kerja dan khususnya tingkat pencapaian suatu organisasi. Kepemimpinan sangat penting karena mempengaruhi perilaku pegawai dengan secara bertahap mengubah nilai-nilai mereka lebih dekat dengan organisasi sebagai pembelajaran dan ketika pegawai menganggap manajer puncak dapat dipercaya, kinerja organisasi akan lebih kuat (Kiki Farida Ferine, 2021).

Seorang atasan harus memiliki pilihan untuk memberikan arahan, perhatian, terhadap pengikut yang bergantung padanya (Popper, 2000). Seringkali para pemimpin diharapkan untuk menyediakan apa yang disebut “Dasar yang aman” (menyediakan keamanan, mempromosikan kreativitas, dan pengembangan pribadi ketika pegawai tidak tertekan) dan “Tempat berlindung yang aman” (menyediakan kenyamanan, dorongan, dan dukungan di saat kesusahan), dua peran penting dari sosok keterikatan (Sařa Batistiřc a, 2021). Kemudian seorang pemimpin juga harus memiliki kerukunan antar pekerjanya agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Tidak semua pekerjaan harus dapat dilakukan oleh seorang pimpinan saja, ia harus memiliki pilihan untuk menunjuk posisi bawahannya secara jelas dan akurat. Salah satu ukuran dari hasil pelaksanaan individu, organisasi terletak pada produktivitasnya, jika produktivitasnya tinggi, sebuah organisasi dapat dianggap berhasil, dan apabila rendah atau menurun, dapat dikatakan tidak atau kurang efektif (Wibowo, 2016).

Produktivitas adalah beberapa bagian yang hendaknya dimiliki oleh suatu organisasi apabila mempunyai keinginan pada suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya, organisasi harus memiliki opsi untuk meningkatkan kegunaan sekarang dan lagi mengingat fakta bahwa ini termasuk penciptaan. Dalam sebuah asosiasi, SDM merupakan komponen penting bagi keberlangsungan organisasi, karena jika organisasi memiliki SDM yang berkualitas, maka akan membuat perbedaan pada produktivitas kerjanya, sebaliknya dalam hal organisasi memiliki SDM yang tidak berkualitas maka produktivitas kerja akan rendah. Jumlah SDM yang sangat banyak juga tidak bisa dijadikan sebagai penunjang kemajuan suatu organisasi, bahkan di negara yang jumlah penduduknya banyak namun tidak efisien bisa menjadi parasit yang membebani negara, untuk itu yang dibutuhkan adalah manusia yang berkualitas. Orang-orang berkualitas ini berhubungan langsung dengan orang-orang yang berguna dan nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas (Amin, 2008). Kehadiran SDM juga akan menentukan tingkat produktivitas dalam suatu organisasi, produktivitas pegawai merupakan salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya (Laili Nur Rahmawati, 2014).

Terdapat beberapa cara atau metode yang dapat dilakukan suatu organisasi dalam upayanya untuk menaikkan tingkatan produktivitasnya, misalnya ditempuh pihak administrasi dalam memindahkan pekerjaan. Kekhasan yang muncul dalam administrasi tertentu adalah memiliki pertimbangan positif, mendiskusikan hal-hal yang bermanfaat, memberikan dukungan positif dalam

bekerja dengan bawahan, dan memberikan jawaban terbaik untuk bawahan (Erimansyah, 2014). Adapula usaha dalam meningkatkan kebermanfaatannya dalam suatu asosiasi, harus ada dukungan baik dari dalam maupun dari luar pekerja (Wijayanti, 2011). Berikut ini tabel mengenai pengukuran capaian perjanjian kinerja pegawai Kantor Camat Minas Kabupaten Siak tahun 2019

Tabel 1. Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Pegawai Kantor Camat Minas Kabupaten Siak tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di tingkat Kecamatan Minas	Tingkat Kepuasan Masyarakat atas pelayanan kantor Kecamatan Minas (IKM)	85 %	67 %	78,8 %
		Terlaksananya seluruh kerja program Kecamatan Minas	90 %	80 %	88,9 %

Sumber : Lakip Kecamatan Minas

Tabel 1.1 menunjukkan pengukuran dari capaian kinerja pegawai kantor camat Minas kabupaten Siak pada tahun 2019, berdasarkan informasi dari tabel tersebut dijelaskan capaian dari meningkatnya kualitas pelayanan publik ditingkat kecamatan minas yaitu seperti tingkat kepuasan masyarakat atas pelayanan kantor kecamatan Minas (IKM) capaiannya yaitu 78,8%, adapun targetnya 85% dan terealisasi sebesar 67%, kemudian terlaksananya seluruh kerja program kecamatan minas capaiannya yaitu 88,9%, adapun targetnya 90% dan terealisasi sebesar 80%.

Supaya tercapainya produktivitas yang baik maka pimpinan harus memberikan motivasi atau dukungan kepada pegawainya yang dapat mempengaruhi perluasan efisiensi dan pelaksanaan pekerja, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh asosiasi dapat dipahami. Otoritas yang memaksa adalah pelopor yang dapat mengubah gaya pemerintahannya yang ditunjukkan oleh tingkat perkembangan pegawai (Nasution, 2014).

Berdasarkan observasi, adapun permasalahan mengenai produktivitas kerja pegawai yang terdapat di kantor camat Minas kabupaten Siak berdasarkan keluhan masyarakat diantaranya :

1. Masih ada pegawai yang datang terlambat (tidak tepat waktu), terlihat dari pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.
2. Lambannya penanganan surat serta adanya beberapa pegawai yang tidak berada di ruangan selama jam kerja, sebagian besar dari mereka menghabiskan waktu dikantin atau melakukan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Mengacu pada uraian diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Minas Kabupaten Siak.

METODE

Metode penelitian yang digunakan ialah berupa penelitian deskriptif dengan Analisa kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta dan kejadian yang peneliti lakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Minas Kabupaten Siak, yang berlokasi di Jalan Hutan Wisata II. Penelitian ini diawali di bulan Januari hingga Februari 2022. Adapun Sumber data penelitian yang digunakan ialah berupa data primer dan juga data sekunder. Teknik

pengumpulan data yang digunakan ialah berupa pengamatan secara langsung, kuesioner penelitian dan juga dokumentasi.

Populasi penelitiannya ialah semua pegawai Kantor Camat Minas Kabupaten Siak yang jumlahnya ialah 30 orang yang terdiri atas 21 pegawai negeri sipil dan 9 pegawai honorer. Populasi ini diambil sejumlah 30 Orang, dikarenakan populasi penelitian ini hanya 30 orang, dengan demikian keseluruhan populasi penelitian dijadikan sebagai responden penelitian, oleh sebab itu, penggunaan dari keseluruhan populasi penelitian ini tidak diharuskan menghitung sampel penelitian, atau dapat disebut dengan istilah teknis sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Variabel	Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)				
X ₁	0,608	>	0,3	Valid
X ₂	0,651	>	0,3	Valid
X ₃	0,405	>	0,3	Valid
X ₄	0,367	>	0,3	Valid
X ₅	0,683	>	0,3	Valid
X ₆	0,521	>	0,3	Valid
X ₇	0,762	>	0,3	Valid
X ₈	0,700	>	0,3	Valid
X ₉	0,622	>	0,3	Valid
X ₁₀	0,449	>	0,3	Valid
X ₁₁	0,514	>	0,3	Valid
X ₁₂	0,620	>	0,3	Valid
X ₁₃	0,389	>	0,3	Valid
X ₁₄	0,757	>	0,3	Valid
X ₁₅	0,379	>	0,3	Valid
X ₁₆	0,400	>	0,3	Valid
X ₁₇	0,501	>	0,3	Valid
X ₁₈	0,619	>	0,3	Valid
X ₁₉	0,516	>	0,3	Valid
X ₂₀	0,415	>	0,3	Valid
X ₂₁	0,449	>	0,3	Valid
X ₂₂	0,486	>	0,3	Valid
X ₂₃	0,498	>	0,3	Valid
X ₂₄	0,487	>	0,3	Valid
X ₂₅	0,549	>	0,3	Valid
X ₂₆	0,646	>	0,3	Valid
X ₂₇	0,501	>	0,3	Valid
X ₂₈	0,566	>	0,3	Valid
X ₂₉	0,371	>	0,3	Valid
Produktivitas Kerja (Y)				
Y ₁	0,465	>	0,3	Valid
Y ₂	0,581	>	0,3	Valid
Y ₃	0,680	>	0,3	Valid
Y ₄	0,576	>	0,3	Valid
Y ₅	0,636	>	0,3	Valid

Y ₆	0,691	>	0,3	Valid
Y ₇	0,561	>	0,3	Valid
Y ₈	0,619	>	0,3	Valid
Y ₉	0,417	>	0,3	Valid
Y ₁₀	0,584	>	0,3	Valid
Y ₁₁	0,760	>	0,3	Valid
Y ₁₂	0,448	>	0,3	Valid
Y ₁₃	0,540	>	0,3	Valid
Y ₁₄	0,639	>	0,3	Valid
Y ₁₅	0,732	>	0,3	Valid
Y ₁₆	0,759	>	0,3	Valid
Y ₁₇	0,618	>	0,3	Valid
Y ₁₈	0,564	>	0,3	Valid
Y ₁₉	0,728	>	0,3	Valid
Y ₂₀	0,540	>	0,3	Valid
Y ₂₁	0,600	>	0,3	Valid
Y ₂₂	0,491	>	0,3	Valid
Y ₂₃	0,636	>	0,3	Valid
Y ₂₄	0,718	>	0,3	Valid
Y ₂₅	0,561	>	0,3	Valid
Y ₂₆	0,486	>	0,3	Valid
Y ₂₇	0,590	>	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan 2022

Mengacu pada tabel pengujian validitas dari semua butir pertanyaan tersebut, dengan ini dapat ditinjau bahwasannya nilai dari Correlation atau nilai r_{hitung} untuk tiap variabel penelitian lebih tinggi diperbandingkan dengan 0,3. Dengan ini memperlihatkan bahwasannya data dari kuesioner penelitian yang didistribusikan ini dapat dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memenuhi atau mencapai asumsi dari pengujian validitas.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan agar dapat mengetahui tingkatan kestabilan hasil jawaban dari responden penelitian dalam upayanya untuk mengukur suatu kejadian ataupun gejala.

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,896	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,927	>	0,60	Reliabel

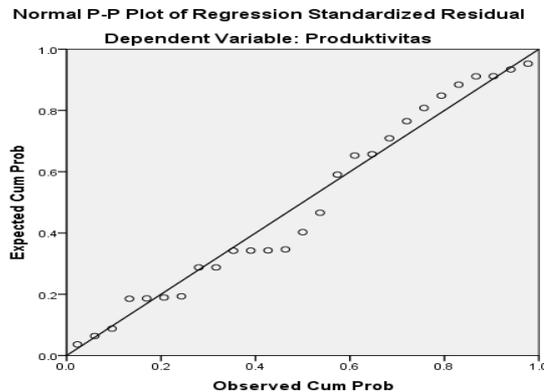
Sumber : Data Olahan SPSS23, 2022

Mengacu pada tabel pengujian reliabilitas yang disajikan tersebut di atas, dengan ini dapat ditinjau bahwasannya nilai dari Cronbach's Alpha untuk tiap variabel penelitian ini lebih tinggi diperbandingkan dengan 0,060. Dengan ini memperlihatkan bahwasannya tiap variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliable dan layak untuk digunakan.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan agar dapat meninjau bahwa sampel penelitian yang diambilkan dari populasi penelitian tersebut memiliki distribusi normal ataupun probabilitas atas berbagai komponen pengganggu yang mempunyai nilai rata-rata yang harapannya ialah bernilai nol, tidak memiliki varian konstan dan tidak berkorelasi. Pengujian ini dilaksanakan dengan cara meninjau sebaran data (titik) yang terdapat dalam sumbu diagonal atas Scatter Plot, dasar dalam menentukan keputusan ialah apabila data tersebut menyebar di sekitaran dari garis diagonal dan

mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi ini sesuai dengan asumsi normalitasnya. Sementara itu, apabila data tersebut tidak menyebar di sekitaran dari garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak sesuai dengan asumsi normalitasnya (Ghozali, 2006).



Gambar : Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, dengan ini dapat ditinjau bahwasannya titik-titik tersebut menyebar di sekitaran dari garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya model regresi ini sesuai dengan asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Adapun tujuan dari uji linieritas ini yaitu untuk mengetahui apakah pada variabel X dan variabel Y memiliki hubungan atau keterkaitan secara signifikan di atas $> 0,05$, jika tingkat signifikannya dibawah $< 0,05$, dengan demikian variabel bebas dan juga variabel terikat ini dinyatakan tidak linear. Dengan demikian, pengujian untuk variabel bebas dan juga variabel terikat ini dilaksanakan pengolahan dengan berbantuan software SPSS versi 23 dan model ANOVA.

Tabel Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1391.000	17	81.824	2.650	0.046
		Linearity	791.869	1	791.869	25.648	0.000
		Deviation from Linearity	599.131	16	37.446	1.213	0.373
	Within Groups		370.500	12	30.875		
	Total		1761.500	29			

Sumber : Data Olahan SPSS23, 2022

Mengacu pada hasil dari pengujian linearitas ini didapatkan bahwa nilai dari Sig- Deviation from Linearity ini ialah $0,373 > 0,05$. Dengan demikian dapat dihasilkan simpulan bahwa ada keterkaitan hubungan yang linear secara signifikan yang melibatkan variabel bebas dari gaya kepemimpinan dengan variabel terikat dari produktivitas kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini tabel mengenai hasil dari perhitungan analisis regresi linier sederhana:

Tabel Nilai Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.917	18.973		2.104	0.045
	X	0.735	0.154	0.670	4.782	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Olahan SPSS23

Mengacu pada tabel dari hasil regresi linear sederhana ini, dengan ini didapatkan persamaan regresi sebagaimana di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 39,917 + 0,735 X$$

Mengacu pada model yang didapatkan ini diketahui bahwasannya nilai Y (Produktivitas) ini akan senilai 39,917 jika X (Gaya Kepemimpinan) nilainya 0 atau tidak ada. Tiap terjadinya peningkatan satu persen dari X (Gaya Kepemimpinan), dengan demikian jumlah Y (Produktivitas) akan mengalami peningkatan hingga senilai 0,735. Koefisien yang nilainya positif ini berarti bahwa terjadi keterkaitan hubungan signifikan antara Y (Produktivitas) dan X (Gaya Kepemimpinan), semakin naik nilai X (Gaya Kepemimpinan) dengan demikian akan mengalami peningkatan untuk nilai Y (Produktivitas).

Uji Hipotesis

Untuk penelitian yang dilakukan ini, pengujian hipotesis penelitian yang digunakan ialah Uji Koefisien Determinasi (R²) dan juga pengujian secara Parsial (Uji t).

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) ini dimaksudkan agar dapat melaksanakan pengujian signifikansi konstanta dan setiap variabel independen. Jika nilai dari t_{hitung} lebih tinggi diperbandingkan dengan t_{tabel}, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H₀ tersebut ditolak ataupun dapat dinyatakan bahwa hipotesis untuk tiap-tiap variabel bebas yang memberikan pengaruh signifikan pada variabel dependen tersebut. Jika nilai dari t_{hitung} lebih rendah diperbandingkan dengan t_{tabel}, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H₀ tersebut diterima ataupun dapat dinyatakan bahwa hipotesis untuk tiap-tiap variabel bebas yang tidak memberikan pengaruh signifikan pada variabel dependen tersebut.

Merujuk pada pengujian regresi yang dilaksanakan, dengan demikian hasil analisis yang didapatkan ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,917	18,973		2,104	,045
	X	,735	,154	,670	4,782	,000
a. Dependent Variable : Y						

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 30 - 1 - 1 : 0,05/2 \\ &= 28 : 0,025 \\ &= 1,120 \end{aligned}$$

Keterangan: n : Jumlah sampel

k : Jumlah Variabel bebas

1 : Konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Diketahui t hitung (4,782) > t tabel (1,120) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (Uji R^2) ini berguna untuk mempertunjukkan besaran persentase variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dalam memperjelaskan atau memprediksikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Besaran dari nilai R ini rentang antara 0 sampai dengan 1, jika angka R yang dihasilkan mendekati 1, dengan demikian persentase besaran variasi variabel bebasnya dalam menjelaskan atau memprediksikan variabel terikat tersebut besar, dan begitupun hal yang sebaliknya. Lebih mendalam, guna mendapatkan nilai R^2 , maka digunakan formulasi sebagaimana di bawah ini:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,670 ^a	,450	,430	5,885
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Data Olahan SPSS23

Mengacu pada tabel yang disajikan tersebut, dengan ini didapatkan bahwasannya nilai korelasi (R) yang dihasilkan ialah senilai 0,670. Dengan ini didapatkan kesimpulan bahwasannya ada keterkaitan hubungan yang signifikan yang melibatkan variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, nilai R-Square ialah senilai 0,450. Dalam hal ini memperlihatkan bahwasannya variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh secara keseluruhan senilai 45% pada Produktivitas Kerja Pegawai, sementara itu untuk sisanya ialah 55% dipengaruhi dengan berbagai variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Istilah gaya atau jenis kepemimpinan sama dengan cara seseorang bertujuan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Fiedler (dalam Stoner, 1973) gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh atasan dalam memengaruhi bawahan, apakah atasan lebih khawatir tentang

tugas atau lebih khawatir tentang hubungan (Fiedler, 1967). Adapun indikator Gaya Kepemimpinan menurut (Kartono K. , 2016) secara garis besar yaitu : Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan, kemampuan dalam memberikan motivasi, kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam melaksanakan pengendalian pada para bawahannya, memiliki pertanggungjawaban, kemampuan dalam melaksanakan pengendalian untuk para bawahannya.

Produktivitas ini asalnya dari kata produksi, kata produksi ini artinya membuat atau menghasilkan suatu barang atau produk tertentu. Menurut Sutrisno, menjelaskan bahwasannya produktivitas kerja ini didefinisikan sebagai sikap mental yang tetap berupaya untuk meningkatkan apa yang sekarang ini ada. Keyakinan bahwa seorang individu ini akan dapat menjadi lebih baik dibandingkan dengan yang lalu (Sutrisno, 2009). Guna melaksanakan pengukuran produktivitas kerja, dengan demikian dibutuhkan indikator, di antaranya ialah Efisiensi, Mutu, Pengembangan diri, Semangat kerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, dan juga Kemampuan.

Secara deskriptif, adapun tanggapan dari responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 82,4% yang termasuk ke dalam kategori sangat memuaskan, sedangkan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas (Y) adalah 84,2% juga termasuk ke dalam kategori sangat memuaskan, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X) telah mampu mempengaruhi Produktivitas (Y) kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti di kantor camat minas kabupaten siak banyaknya keluhan pegawai tentang gaya kepemimpinan camat terjawab pada angket indikator gaya kepemimpinan yaitu indikator tanggungjawab, yaitu sebanyak 47% responden yang kurang setuju mengenai pertanyaan angket yang berbunyi : “Camat selalu bersedia membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan”. Hal ini didukung oleh teori simorangkir yaitu tanggung jawab bahwa kewajiban memikul ataupun menanggung secara keseluruhan untuk apa yang menjadi tugasnya dengan semua konsekuensi atas tindakan yang dihasilkan tersebut (Simorangkir, 2010).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai unsur yang sangat fundamental dalam mengembangkan suatu organisasi tertentu, hal ini dikarenakan bahwa dengan tidak terdapatnya kepemimpinan yang solid dan baik, maka tujuan organisasi tersebut akan sangat sulit terpenuhi atau tercapai. Apabila seorang pemimpin tersebut berupaya guna memberi pengaruh pada perilaku untuk individu yang lainnya, dengan demikian seorang pemimpin tersebut wajib untuk memikirkan terlebih dahulu gaya kepemimpinannya tersebut. Perilaku dari pemimpin ini berpengaruh sangat signifikan berkenaan dengan sikap dari para bawahannya tersebut, perilaku dari bawahan ini pada akhirnya akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang penuh dalam mengemban segala hal yang ada dalam organisasi. Tanggung jawab inilah yang menjadi tolak ukur bagaimana sebenarnya karakteristik yang baik yang ada dalam diri seorang pemimpin. Jika tanggung jawab dilakukan sesuai dengan karakteristik seorang pemimpin maka pemimpin tersebut sudah berhasil dalam sebuah organisasi (Masurip, 2011).

Berdasarkan hasil observasi tentang indikator produktivitas kerja, terdapat sebanyak 13% pegawai menjawab kurang setuju terhadap indikator pengembangan diri yang berbunyi : “Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi untuk meningkatkan keahlian”. Hal ini didukung oleh teori Rivai menyatakan bahwa, “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu pegawai untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang

dihadapi sekarang” (Rivai, 2004). Mengacu pada uraian yang dikemukakan Mondy and Noe menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan ini didefinisikan sebagai unsur atau komponen dari berbagai upaya yang didesain guna menaikkan kinerja dan kemampuan organisasi secara berkelanjutan. Pelatihan ini menyiapkan para pegawainya dengan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya sekarang ini. Pengembangan ini meliputi aktivitas belajar di luar dari pekerjaannya tersebut serta mempunyai fokus yang berjangka panjang (Noe, 2005).

Kemudian berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa nilai Y (Produktivitas) akan sebesar 39,917 apabila X (Gaya Kepemimpinan) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Gaya Kepemimpinan), maka jumlah Y (Produktivitas) akan meningkat sebesar 0,735. Koefisien bernilai positif artinya semakin naik nilai X (Gaya Kepemimpinan) maka akan semakin meningkat nilai Y (Produktivitas). Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian oleh Husna Purnama tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja”. Dengan melibatkan variabel bebas, di antaranya ialah gaya kepemimpinan dan juga variabel terikatnya, yakni produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya gaya kepemimpinan akan terlihat tidak efektif, karena banyaknya petunjuk yang datang dari atasan yang berarti peran bawahan kecil sekali baik dalam perencanaan maupun dalam pengambilan keputusan” (Purnama, 2012).

Hal ini diperkuat dengan teori yang dinyatakan Hasibuan, yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara atau metode yang pemimpin lakukan guna memberi pengaruh pada para bawahannya supaya bersedia untuk bekerja dengan produktif serta bekerjasama dengan anggota yang lainnya dengan baik guna memenuhi tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2007). Mengacu pada uraian Golemon menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini didefinisikan sebagai cara atau metode yang seorang individu lakukan atau laksanakan guna memberi pengaruh pada individu yang lainnya dalam upayanya untuk memenuhi suatu tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan (Golemon, 2003). Mengacu Rivai menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan diartikan dengan pola ataupun tindakan yang menyeluruh yang dilaksanakan seorang pemimpin, baik itu yang terlihat ataupun yang tidak terlihat oleh para bawahannya tersebut (Rivai, 2008). Merujuk pada berbagai pendapat yang dinyatakan para ahli tersebut mengungkapkannya bahwasannya kepemimpinan ini didefinisikan dengan cara yang dilaksanakan guna memberi pengaruh pada orang lain ataupun bawahannya agar bersedia untuk bekerja dan juga bekerja sama dalam upayanya untuk memenuhi atau mencapai tujuan organisasi atau instansi yang sebelumnya sudah ditentukan. Hal ini selaras dengan kepemimpinan yang terdapat dalam Kantor Camat Minas Kabupaten Siak, yang mana bahwa seorang pemimpin mengambil suatu keputusan kerjasama dengan bawahannya agar dapat memenuhi berbagai tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan, di antaranya ialah proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan dengan cara bermusyawarah agar menerima berbagai masukan serta saran dari para pegawainya.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan penelitian yaitu : (1) Mengacu pada hasil regresi linier sederhana, dengan ini dihasilkan persamaan $Y = 39,917 + 0,735 X$, maka dapat diketahui bahwa nilai Y (Produktivitas) akan sebesar 39,917 apabila X (Gaya Kepemimpinan) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Gaya Kepemimpinan), maka jumlah Y (Produktivitas) akan meningkat sebesar 0,735. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Y (Produktivitas) dan X (Gaya Kepemimpinan), semakin naik nilai X (Gaya Kepemimpinan) maka akan semakin meningkat nilai

Y (Produktivitas). (2) Hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai” pada Kantor Camat Minas Kabupaten Siak dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung (4,782) > t tabel (1,120) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. (3) Nilai korelasi (R) yang didapatkan atas uji Koefisien Determinasi (R^2) ini didapatkan 0,670. Dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwa ada keterkaitan hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). Sementara itu untuk nilai R-Square didapatkan 0,450. Dengan ini memperlihatkan bahwa variabel bebas dari Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh 45% pada Produktivitas Kerja Pegawai, sementara itu untuk sisanya 55% ini dipengaruhi oleh berbagai variabel independen lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, P. (2008). Analisis Pertumbuhan Ekonomi di Karesidenan Semarang Era Desentralisasi Fiskal. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang*.
- Erimansyah, T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Warehouse PT. THIESS site Melak, Kutai Barat. 4.
- Excellent Scorecard (Studi Kasus PT PLN (Persero) Wilayah Lampung Cabang Tanjung Karang). *Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor*.
- Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness, New York: Mc Graw Hill. Book Company dalam Rustandi A., 1992, Gaya Kepemimpinan*. Bandung: Cv : Armico.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS. Edisi 3*. Semarang: BP Undip.
- Golemon, D. (2003). *Working with Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? (cetakan ke-21)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kiki Farida Ferine, R. A. (2021). And Empirical study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Heliyon*, 6.
- Laili Nur Rahmawati, d. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab Bangkalan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 44.
- Lili Indrawati, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 2 Hal. 169 – 177.
- Masurip, N. G. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *jurnal Dinamika Manajemen*, 104.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 01.
- Nisyak, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1-21.

- Noe, R. A. (2005). *Human Resource Management : Gaining and Competitive advantag*. USA: McGraw-Hill .
- Popper, M. M. (2000). Transformational leadership and attachment. *Leadership Quarterly*, 267-289.
- Purnama, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung. . *Journal Policy and Governance Review*, 1-12.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sařsa Batistiřc a, *. R. (2021). HR systems and leadership attachment affecting idea generation and implementation: An experiment and two-source multi-level study . *European Management Journal* , 2-3.
- Simorangkir. (2010). *Etika Bisnis Jabatan dan Perbankan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijayanti, E. (2011). Rancangan Pengukuran Kinerja Pelayanan dengan Pendekatan Service