

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat)

Angely Salsadilla Nurfauziah

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital
Jl. Cibogo Indah No. III, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Indonesia
angely10120829@digitechuniversity.ac.id

Fizi Fauziya

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital
Jl. Cibogo Indah No. III, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Indonesia
fizifauziya@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nurfauziah, A. S., & Fauziya, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2351-2360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2593>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Jumlah populasi pegawai yang ada di Desa Cicangkang Girang adalah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan kategori sampling jenuh didapat semua populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian selanjutnya diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan mencakup uji korelasi parsial, uji regresi sederhana, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 46.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang baik secara parsial maupun secara simultan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Pegawai.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki olehnya. Untuk tercapainya tujuan seluruh kegiatan sebuah lembaga maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Karena mereka perlu mengambil keputusan yang tepat dan cepat untuk menentukan ke arah mana lembaga akan bertindak sesuai dengan rencana sebelumnya, sumber daya manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan lembaga adalah seorang pemimpin. (Asmaya E. & Muridan, 2021), mengemukakan bahwa "Pemimpin ialah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan". Efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai bergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin itu sendiri. Hal ini dikarenakan bawahan umumnya menjadikan pemimpin sebagai tolok ukur dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan institusi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam institusi. Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana pemimpin mempengaruhi dan membimbing individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Tabroni, et al., 2023). Untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya,

seorang pemimpin biasanya harus memiliki gaya kepemimpinan unik tersendiri. Menurut (Sinaga, Effendi, Mulkan, & El Adawiyah, 2023) mendefinisikan “gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan sinergi perpaduan antara falsafah, keterampilan, sifat dan perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja pengikutnya”.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai norma perilaku yang diadopsi oleh seorang individu dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain agar sejalan dengan keinginannya. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan berpotensi menurunkan kinerja dan produktivitas pegawai. Jadi dapat dikatakan keberhasilan pencapaian suatu lembaga sangat bergantung pada peran pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dijalankan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang kompeten. Untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten harus dikelola baik sehingga produktivitas dari tenaga kerja dapat tercapai secara maksimal. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dan baik, akan diperoleh jika pemimpin organisasi mampu memimpin dengan baik dan bijak. Suyatno et al. (2023) mendefinisikan produktivitas kerja karyawan sebagai *output* atau tingkat pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Di lingkungan kerja, pegawai kerap kali berhadapan dengan berbagai perbedaan, seperti perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, sifat, dan perasaan. Perbedaan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu konflik dan menghambat kelancaran dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu menjadi mediator dan menyatukan setiap perbedaan tersebut.

Pemimpin memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pemerintahan desa. Kepala desa bertugas memimpin dan mengurus desa guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari kepala desa adalah gaya kepemimpinannya. Desa Cicangkang Girang adalah salah satu desa yang terletak di kecamatan Sindangkerta, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, dengan luas wilayah 540 hektar. Desa ini berbatasan dengan Desa Cililin (utara), Desa Cikole (timur), Desa Cipaku (selatan), dan Desa Cikalong (barat). Pemerintahan Desa Cicangkang Girang, sebagai penyelenggara pembangunan dan pelayanan masyarakat, memerlukan pegawai yang produktif dan berkualitas. Hal ini penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan Desa Cicangkang Girang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yang dianggap sebagai gaya kepemimpinan ideal untuk kepentingan masyarakat. Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok organisasi.

Berdasarkan pada pengamatan peneliti permasalahan pada instansi Desa Cicangkang Girang adalah tingkat produktivitas yang fluktuatif sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawainya. Kekosongan jabatan kepala desa pada tahun 2020 menyebabkan para pegawai bekerja secara individual tanpa mematuhi instruksi pimpinan, sehingga terbawa kebiasaan bekerja sesuka hati meskipun pemimpin baru telah terpilih. Faktor lain yang menyebabkan situasi ini adalah rendahnya tingkat pendidikan sebagian besar pegawai. Tingkat pendidikan pegawai yang didominasi SMP dan SMA menyebabkan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya ketaatan pada pimpinan dan hierarki dalam organisasi. Akibatnya, pelayanan publik di desa ini menjadi kurang optimal dan tidak berkualitas.

Selain menentukan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin yang efektif juga harus memahami cara mengatur bawahannya dengan baik. Hal ini dikarenakan mengatur pegawai merupakan tugas yang kompleks dan penuh tantangan, mengingat setiap pegawai memiliki latar belakang, status, dan perasaan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam organisasi.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Noor (2019), mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengorganisasi, memotivasi, mengarahkan, membimbing, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan mencakup:

1. Keterlibatan orang lain atau kelompok orang dalam mencapai tujuan.
2. Adanya faktor tertentu yang ada pada pemimpin sehingga orang lain bersedia digerakkan atau dipengaruhi.
3. Adanya usaha untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain.

Konsep kepemimpinan hadir dalam setiap organisasi, di mana interaksi antar manusia memunculkan fenomena kepemimpinan. Hal ini terjadi mulai dari kelompok primitif hingga modern, dan dari kelompok kecil hingga organisasi besar (Zaharudin & Wahyuningsih, 2021). Menurut (Syahriyah, 2023), "gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya, mulai dari strategi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan untuk mempengaruhi bawahannya".

Menurut Kartono dalam (Harahap, Nadra, & Aginta, 2021), terdapat beberapa indikator untuk menilai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan analitis merupakan kemampuan untuk menganalisis suatu keadaan untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat. Pemimpin dengan kemampuan analitis yang baik mampu memahami masalah secara mendalam dan menemukan solusi yang efektif.
2. Keterampilan berkomunikasi
Keterampilan berkomunikasi merupakan kecakapan dalam menyampaikan gagasan dan informasi dengan jelas dan efektif. Pemimpin yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik dapat membangun hubungan yang positif dengan bawahan, memotivasi mereka, dan menyelesaikan konflik dengan mudah.
3. Keberanian
Keberanian merupakan kemampuan untuk berani mengambil risiko dan menghadapi tantangan. Pemimpin yang berani mampu membuat keputusan yang sulit dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
4. Kemampuan mendengar
Kemampuan mendengar adalah kemampuan untuk mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian dan empati. Pemimpin yang cakap dalam mendengar mampu memahami kebutuhan dan keinginan bawahan, serta membangun rasa percaya dan hubungan yang baik dengan mereka.

Produktivitas Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi, organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat dan efisien. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang dihasilkan untuk menghasilkan output tersebut (Martono, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam (Astheny & Pattipeilohy, 2022), produktivitas didefinisikan sebagai rasio hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. (Pratama & Permatasari, 2021), mendefinisikan produktivitas kerja yaitu ukuran efisiensi produktif dengan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan total sumber daya yang digunakan secara keseluruhan (*input*). Menurut Siagian dalam (Nabella, Sumardin, & Syahputra, 2021), mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan manfaat dari suatu tenaga kerja atau faktor-faktor lainnya yang dihitung berdasarkan perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan. Menurut Sedarmayanti dalam (Ariani, Saputri, & Suhendar, 2020), indikator dari produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan analitis adalah kemampuan untuk menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Pemimpin yang memiliki kemampuan analitis yang baik dapat memahami masalah secara mendalam dan menemukan solusi yang efektif.
2. Keterampilan berkomunikasi
Keterampilan berkomunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan ide dan informasi secara jelas dan efektif. Pemimpin yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik dapat membangun hubungan yang baik dengan bawahan, memotivasi mereka, dan menyelesaikan konflik dengan mudah.
3. Keberanian
Keberanian adalah kemampuan untuk mengambil risiko dan menghadapi tantangan. Pemimpin yang memiliki keberanian dapat membuat keputusan yang sulit dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
4. Kemampuan mendengar
Kemampuan mendengar adalah kemampuan untuk mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian dan empati. Pemimpin yang memiliki kemampuan mendengar yang baik dapat memahami kebutuhan dan keinginan bawahan, serta membangun kepercayaan dan hubungan yang baik dengan mereka.
5. Ketegasan
Ketegasan adalah kemampuan untuk menyatakan pendapat dan keinginan secara tegas dan jelas. Pemimpin yang memiliki ketegasan dapat mengarahkan dan mengendalikan bawahan, serta memastikan bahwa tujuan tercapai.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Jayusman & Shavab, 2020), penelitian deskriptif dilakukan dengan mencari informasi terkait gejala yang ada, menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas, merencanakan pendekatan yang akan digunakan, dan mengumpulkan berbagai jenis data untuk dijadikan bahan laporan. Sementara itu, Sugiyono (2003:14) dalam (Nugroho, 2018), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Desa Cicangkang Girang yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena populasi yang relatif kecil. Jadi, jumlah pegawai yang dijadikan sampel adalah 40 orang, yang mencakup seluruh pegawai di desa tersebut.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama yaitu observasi dan kuesioner. Untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Uji Determinasi dan uji hipotesis (Uji-t dan Uji F)

Hasil Dan Pembahasan

Profil Objek Penelitian

Desa Cicangkang Girang terletak di Kecamatan Sindangkerta, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, Indonesia. Desa ini berbatasan dengan dua kecamatan, yaitu Cipongkor dan Sindangkerta. Di sebelah utara, berbatasan dengan Desa Giri Mukti di Kecamatan Cipongkor; di sebelah selatan, dengan Desa Weninggali di Kecamatan Sindangkerta; di sebelah timur, dengan Desa Cinta Karya di Kecamatan Sindangkerta; dan di sebelah barat, dengan Desa Celak di Kecamatan Gunung Halu. Desa Cicangkang Girang memiliki luas wilayah sebesar 554,999 HA, terdiri dari empat dusun, dengan 56 RT dan 17 RW.

Hasil

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner. Instrumen diuji dengan validitas isi dan analisis item, menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Butir 1	0.729	0.3120	Valid
Butir 2	0.757	0.3120	Valid
Butir 3	0.680	0.3120	Valid
Butir 4	0.647	0.3120	Valid
Butir 5	0.679	0.3120	Valid
Butir 6	0.726	0.3120	Valid
Butir 7	0.726	0.3120	Valid
Butir 8	0.726	0.3120	Valid
Butir 9	0.684	0.3120	Valid
Butir 10	0.727	0.3120	Valid
Butir 11	0.687	0.3120	Valid
Butir 12	0.699	0.3120	Valid
Butir 13	0.714	0.3120	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Butir 1	0.741	0.3120	Valid
Butir 2	0.732	0.3120	Valid
Butir 3	0.693	0.3120	Valid
Butir 4	0.646	0.3120	Valid
Butir 5	0.719	0.3120	Valid
Butir 6	0.648	0.3120	Valid
Butir 7	0.725	0.3120	Valid
Butir 8	0.726	0.3120	Valid
Butir 9	0.701	0.3120	Valid
Butir 10	0.736	0.3120	Valid
Butir 11	0.715	0.3120	Valid
Butir 12	0.674	0.3120	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terkait dengan variabel gaya kepemimpinan dan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien korelasi (r) hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.312. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap valid.

Uji Reabilitas

Teknik ini mengukur tingkat konsistensi internal instrumen dengan menghitung korelasi antar item. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut (Sugiyono, 2016), suatu instrumen dikatakan realibel atau handal memberikan jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.915	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.901	0.6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti pola normal atau tidak. Data dikatakan memenuhi asumsi berdistribusi normal apabila nilai signifikansi hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.92316766	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.076	
	Negative	-.114	
Test Statistic			.114
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.205	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.194
		Upper Bound	.215

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja berdistribusi normal karena nilai signifikansinya (*Asymp. Sig 2-tailed*) adalah $0.200 > 0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau tidak. Data yang baik memiliki hubungan linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * GAYA KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	745.983	13	57.383	4.057	.001
		Linearity	513.516	1	513.516	36.302	<.001
		Deviation from Linearity	232.467	12	19.372	1.369	.242
Within Groups			367.792	26	14.146		
Total			1113.775	39			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel didapatkan nilai *Deviation from Linierity Sig* adalah sebesar 0.242 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel yaitu antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja. Pada penelitian analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.431	7.637		1.104
	GAYA KEPEMIMPINAN	.731	.128	.679	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan adalah 0.731. Nilai t-statistik untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah 5.702 dengan *p-value* < 0.001. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (KD) berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.447	3.974

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai koefisien korelasi (R²) sebesar 0.461. R Square ini hasil dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0.679 \times 0.679 = 0.461$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.461 atau 46.1% yang mana mengandung arti bahwa variabel X (gaya kepemimpinan) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 46.1%. Sedangkan untuk sisanya ($100\% - 46.1\% = 53.9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Menurut (Ichsan & Karim, 2021), “analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen”. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t:

1. Jika T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 berarti variabel independen berpengaruh signifikan.
2. Jika T hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 berarti tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.431	7.637		1.104
	GAYA KEPEMIMPINAN	.731	.128	.679	5.702

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y dengan nilai Sig 0.001 < 0.05 dan t hitung 5.702 > t tabel 2.024.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Kriteria pengujian secara simultan adalah jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan jika F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.516	1	513.516	32.509	<.001 ^b
	Residual	600.259	38	15.796		
	Total	1113.775	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, nilai F yang diperoleh adalah 32.509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai F tabel tersebut lebih besar daripada nilai F hitung (32.509 > 4.10) dan 0.001 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32.509 sedangkan F tabel sebesar 4.10 atau nilai sig. $(0,001) \leq (0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32.509 > 4.10$, maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Diterimanya (H_a) hipotesis nol menunjukkan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja (Y) di Desa Cicangkang Girang. Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar yang signifikan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang. Pengujian secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Cicangkang Girang dapat dilihat dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung sebesar 5.702 dengan tarap signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka nilai t tabel sebesar 2.024, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh lin Nur Indrayani Sihombing (2022) yang mana di dalam penelitiannya menyatakan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Multi Guna Equipment, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,008. Sementara itu, motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,704. Lebih lanjut, terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Multi Guna Equipment, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 74,4%.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai di Desa Cicangkang Girang. Hal ini didukung oleh uji ANOVA yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.
2. Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang. Hal ini menunjukkan peran penting pemimpin dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai.
3. Produktivitas kerja pegawai di Desa Cicangkang Girang secara keseluruhan dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di desa tersebut konsisten dalam menunjukkan kualitas kerja yang baik, efisien, dan tepat waktu. Produktivitas yang tinggi juga mencerminkan komitmen pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta dukungan dan dari para pemimpin terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh pegawai di bawah kepemimpinannya.

Referensi

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Asmaya, E., & Muridan. (2021). *Nilai-Nilai Kepemimpinan Dakwah K.H Saifuddin Zuhri*. Banyumas: CV. Rizquna.
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 11(2), 478-482.

- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 1(1), 118-128.
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 54-57.
- Jayusman, I., & Shavab, O. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal artefak*, 7(1), 13-20.
- Martono, R. (2019). *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Meilia, K. D., Oktaviani, S., & Puspita, A. S. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan J&T Express Terhadap Kepuasan Pelanggan E-commerce. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1683-1691. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2431>
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Pendidikan*, 141-156.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi: CV. Sarnu Untung.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan prosedur operasional standar dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal ilmiah m-progress*, 11(1), 38-47.
- Sinaga, A. B., Effendi, C., Mulkan, H., & El Adawiyah, S. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN ANIES BASWEDAN. *Jurnal Otonomi Daerah dan Pengembangan Masyarakat*, 179-188.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyatno, A., F. L., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. (2023). Pengaruh Flexible Working Spacedan Organizational Culture terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *COSTING: Journal of Economic, BUiness and Accounting*, 770-777.
- Syahriyah, U. U. (2023). Gaya Kepemimpinan Religio Paternalistik (Analisis Buku "Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren" karya Muhammad Nur Salim Asy'ari). *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(2), 175-189.
- Tabroni, I., Dacholfany, M. I., Daliana, B., Riwu, Y. F., Sayuti, A. F., & Sanjaya, R. (2023). *KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH*. TAHTA MEDIA GROUP.
- Zaharudin, S., & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.