

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL KOTA SAMARINDA

Figur Aulia¹

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis ialah kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan observasi, penelitian terhadap sumber data, dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi product moment dan SPSS dengan jumlah responden sebanyak 46 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Besar hubungan antara variabel x kepemimpinan terhadap variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah sangat kuat hal itu dapat dilihat dari persentasenya yaitu 81,8%. Sedangkan besar pengaruh antar variabel x kepemimpinan dengan variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda yaitu sebesar 66,9%.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, pegawai*

Pendahuluan

Suatu badan atau instansi, dalam rangka mencapai tujuan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan saat ini yang semakin kompleks, setiap instansi mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi instansi yang kompetitif.

Kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya suatu tujuan dalam instansi. Kedudukan pemimpin dalam suatu instansi mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan pada suatu instansi tersebut. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka diharapkan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: auliafigure@gmail.com

produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan suatu instansi.

Produktivitas pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja yang kemarin dan hasilnya harus lebih baik. Sikap yang demikian selalu membuat seseorang untuk mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide dan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pimpinannya.

Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang disebabkan oleh peningkatan kualitasnya.

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu perwujudan orientasi manajemen dalam suatu instansi pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dengan tipe dan karakter kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dan wewenang mengatur dan memadukan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh para pegawainya.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang merupakan seorang atasan dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan yang dimilikinya. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan intruksi atau perintah-perintah, ancaman hukuman, dan pengawasan yang ketat, Hasibuan (2010 : 170).

Rivai (2004:42) berpendapat pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

J. Kaloh (2009:113-114) pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. Pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin.

Fungsi Kepemimpinan

Kartono (2005:93) fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi–motivasi kerja, mengemudi organisasi, menjalin jaringan–jaringan komunikasi yang baik dan memberikan supervise atau pengawasan yang efisien, dan membawa ara pengkutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Fungsi–fungsi kepemimpinan yang hakiki menurut Sondang (2005:47) adalah:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak–pihak di luar oganisasi.
3. Pemimpin selaku komuniikator yang efektif.
4. Mediator yang andal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Alat Pengukur Kepemimpinan

Sutrisno (2009:33) mengajukan tiga aspek penting yang secara operasional dapat dijadikan alat pengukur bagi kepemimpinan seseorang yaitu:

1. Sifat-sifat Pemimpin
2. Hubungan Pergaulan Pemimpin
3. Peranan Pemimpin

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2013 : 172) mengatakan seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada dapat dilihat sebagai berikut: (1) Gaya Persuasif, (2) Gaya Refresif, (3) Gaya Partisipatif, (4) Gaya Inovatif, (5) Gaya Investigatif, (6) Gaya Inspektif, (7) Gaya Motivatif, (8) Gaya Naratif, (9) Gaya Edukatif, (10) Gaya Retrogesif.

Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan hidup manusia, dalam hal ini adalah kesejahteraan seluruh manusia yang terlibat dalam setiap komponen kegiatan yang menghasilkan baik barang-barang maupun jasa. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Pengertian Produktivitas Kerja

Pendapat Umar (2004:9-10) produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil dicapai (*output*) dengan kemampuan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan kata lain memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Siagian (2000:164) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin maksimal.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja menurut Sinungan (2003:207) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu
 - a. Kecepatan waktu kerja
 - b. Penghematan waktu kerja
 - c. Kedisiplinan waktu kerja
 - d. Tingkat absensi
2. *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, Payaman yang dikutip oleh Yusuf dkk (2000:66):

1. Kualitas dan Kemampuan
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai kepemimpinan sendiri. Seorang pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Sugiyono (2006:11) mengatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang penulis dapatkan melalui teknis pengisian kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 46 orang. Berikut uraian tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variabel tersebut.

Kepemimpinan (Variabel X)

1) Sifat-sifat pemimpin :

a. Pengetahuan yang luas

Mengenai pemimpin memiliki pengetahuan dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal yang lain, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 21 orang 45,7% yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki pengetahuan yang cukup luas dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal yang lain, sedangkan responden dengan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki pengetahuan yang sangat luas dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal yang lain. Dalam hal ini responden menilai pengetahuan pemimpinnya tidak sampai pada kategori sangat luas pengetahuannya, luas pengetahuannya, kurang luas pengetahuannya, apalagi pada kategori tidak luas pengetahuannya. Karena, menurut responden pemimpin sudah memiliki pengetahuan yang cukup luas dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal yang lain. Dengan ini, sebagai seorang pemimpin dalam kepemimpinannya memang seharusnya memiliki pengetahuan yang luas dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal yang lain agar dapat memberikan serta melakukan pembaharuan-pembaharuan dalam lingkungan kerja untuk memacu kinerja para bawahannya.

b. Cerdas

Mengenai pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan permasalahan, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 25 orang 54,3% yang menyatakan bahwa pemimpin dapat menyelesaikan permasalahan dengan cukup cerdas, sedangkan responden dengan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa pemimpin dapat menyelesaikan permasalahan dengan sangat cerdas. Hal ini menunjukkan menurut responden tingkat pengukuran kecerdasannya tidak sampai pada kategori sangat cerdas, cerdas, kurang cerdas, apalagi pada kategori tidak cerdas. Karena, menurut responden

pemimpin sudah cukup cerdas dalam menyelesaikan setiap permasalahan di kantor. Seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah memang harus memiliki kecerdasan, agar setiap masalah dapat terselesaikan dengan mudah dan tepat pada sasaran.

2) Hubungan pergaulan pemimpin

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Mengenai pemimpin menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugas sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden 20 orang 43,5% menyatakan bahwa pemimpin mampu menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor, sedangkan responden dengan 3 orang 6,5% yang menyatakan bahwa pemimpin sangat mampu menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor. Dalam hal ini responden melihat pada kemampuan pemimpinnya menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugasnya tidak sampai pada kategori sangat mampu, cukup mampu, kurang mampu, apalagi pada kategori tidak mampu. Karena, menurut responden pemimpin sudah cukup mampu menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor. Seorang pemimpin yang melaksanakan tugasnya harus mampu menyesuaikan diri pada bawahan atau pegawainya, agar apa yang dilaksanakan pada saat itu tercapai dengan mudah.

b. Ramah tamah

Mengenai pemimpin bersikap ramah dalam situasi apapun terhadap pegawainya di kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 20 orang 43,5% yang menyatakan bahwa pemimpin kadang-kadang bersikap ramah dalam situasi apapun terhadap seluruh pegawainya di kantor, sedangkan 5 orang 10,9% yang menyatakan bahwa pemimpin jarang bersikap ramah dalam situasi apapun terhadap seluruh pegawainya di kantor. Menurut responden, hal ini dikarenakan pegawai duluanlah yang menyapa pemimpin jika bertemu dengan pemimpin tersebut. Maka dikatakan, pemimpin kadang-kadang bersikap ramah dalam situasi apapun terhadap seluruh pegawainya. Sikap ramah tamah dalam diri seorang pemimpin sangat diharapkan karena dengan adanya sikap ini, para bawahan atau pegawainya dapat berinteraksi kepada pemimpin dengan baik.

3) Peranan pemimpin

a. Mengambil keputusan

Mengenai pemimpin dalam mengambil keputusan di kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 22 orang 47,8%

menyatakan bahwa pemimpin cukup bijak dalam mengambil keputusan di kantor, sedangkan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa pemimpin kurang bijak dalam mengambil keputusan di kantor. Dalam hal ini, responden merasa bahwa pemimpin sudah cukup bijak dalam mengambil keputusan di kantor, yang dimana menguntungkan semuanya tanpa merugikan satu pihak pun. Seorang pemimpin, dalam mengambil suatu keputusan harus dengan bijak, agar dapat sesuai dengan hasil dan sasaran yang ditentukan.

b. Membimbing para pegawai

Mengenai pemimpin membimbing pegawainya dalam bekerja di kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 20 orang 43,5% menyatakan bahwa pemimpin sering membimbing pegawainya dalam bekerja di kantor, kemudian dengan yang sama 20 orang 43,5% tetapi pernyataan yang berbeda, menyatakan bahwa pemimpin kadang-kadang membimbing pegawainya dalam bekerja di kantor, sedangkan 2 orang 4,3% yang menyatakan bahwa pemimpin jarang membimbing pegawainya dalam bekerja di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin membimbing pegawainya ketika seorang pegawai yang meminta penjelasan terhadap apa yang mau dikerjakan pegawai tersebut, maka dikatakanlah pemimpin kadang-kadang membimbing para pegawainya dalam bekerja di kantor.

Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Data yang disajikan dalam bagian ini merupakan hasil jawaban responden yaitu produktivitas kerja sebagai variabel y. Untuk masing-masing indikator disediakan dua pertanyaan. Berikut hasil yang menunjukkan jawaban responden tentang produktivitas kerja berdasarkan enam pertanyaan tersebut.

1) Kuantitas kerja

a. Tingkat pencapaian hasil kerja

Mengenai tingkat pencapaian jumlah hasil kerja dengan harapan kantor atau pimpinan, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 21 orang 45,7% menyatakan bahwa tingkat pencapaian jumlah hasil kerja sesuai dengan harapan kantor atau pimpinan, sedangkan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa tingkat pencapaian jumlah hasil kerja kurang sesuai dengan harapan kantor atau pimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat pencapaian jumlah hasil kerja sesuai dengan harapan kantor atau pimpinan. Berarti mereka menilai, hasil kerja telah sesuai dengan harapan kantor atau pimpinan yang ada.

b. Target kerja

Mengenai target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin di kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 31 orang 64,7% menyatakan bahwa target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin

di kantor baik, sedangkan 2 orang 4,3% yang menyatakan bahwa target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin di kantor sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin di kantor baik. Berarti mereka menilai, apa yang ditargetkan oleh pemimpin mereka terhadap kantor mereka ialah baik.

2) *Kualitas Kerja*

a. *Skill atau keahlian pegawai*

Mengenai skill atau keahlian Bapak/Ibu dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 26 orang 56,5% menyatakan bahwa skill atau keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan para pegawai di kantor, sedangkan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa skill atau keahlian sangat sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan para pegawai di kantor. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa skill atau keahlian telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan para pegawai di kantor. Berarti mereka menilai, apa yang mereka laksanakan dalam pekerjaan telah sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.

b. *Hasil pekerjaan dengan standar mutu.*

Mengenai hasil pekerjaan dengan standar dan mutu yang ditetapkan oleh kantor, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 23 orang 50,0% menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai cukup sesuai dengan standar dan mutu yang ditetapkan oleh kantor, sedangkan 2 orang 4,3% yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai sangat sesuai dengan standar dan mutu yang ditetapkan oleh kantor. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai cukup sesuai dengan standar dan mutu yang telah ditetapkan oleh kantor. Ada baiknya apabila seorang pemimpin memberikan sedikit penghargaan kepada pegawai yang memang benar baik kerjanya, hal ini untuk menjadi pemacu para pegawai yang lain agar dapat bekerja yang benar sehingga dapat sesuai dengan standar dan mutu yang ditetapkan oleh kantor.

3) *Sarana dan Prasarana Kerja*

a. *Penggunaan fasilitas kantor*

Mengenai menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 28 orang 60,9% menyatakan bahwa hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik, sedangkan 5 orang 10,9% yang menyatakan bahwa sangat hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa telah hati-hati dalam menggunakan

fasilitas kantor yang tersedia dengan baik. Pada saat melakukan suatu pekerjaan pegawai telah hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik.

b. *Fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi*

Mengenai menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, maka diperoleh hasil dari sebagian besar responden dengan 25 orang 54,3% menyatakan bahwa sering menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, sedangkan 1 orang 2,2% yang menyatakan bahwa kadang-kadang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa sering menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

Hasil Uji Instrument Data

1) Uji Validitas

Nilai korelasi dari hasil uji validitas data indikator variabel x (kepemimpinan) pernyataan 1, yaitu tentang pemimpin memiliki pengetahuan yang luas dalam segala hal, baik pekerjaan maupun hal lain adalah 0,700 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi selanjutnya dari pernyataan 2, yaitu tentang pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan permasalahan adalah 0,726 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi dari pernyataan 3 yaitu tentang pemimpin menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugas sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor adalah 0,855 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi selanjutnya dari pernyataan 4, yaitu tentang pemimpin bersikap ramah dalam situasi apapun terhadap pegawainya di kantor adalah 0,803 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi dari pernyataan 5 yaitu tentang pemimpin dalam mengambil keputusan di kantor adalah 0,833 dan probabilitas adalah 0,000, dan selanjutnya dari pernyataan 6, yaitu tentang pemimpin membimbing pegawainya dalam bekerja di kantor adalah 0,828 dan probabilitas adalah 0,000. Masing-masing pernyataan dari variabel x (kepemimpinan) mempunyai nilai korelasi $> 0,5$ dan probabilitas statistik $< 0,05$, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel x (kepemimpinan) pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah valid.

Hasil uji validitas data indikator variabel y (produktivitas kerja) pernyataan 1, yaitu tentang tingkat pencapaian jumlah hasil kerja dengan harapan kantor atau pimpinan adalah 0,658 dan probabilitas adalah 0,001, nilai korelasi selanjutnya dari pernyataan 2, yaitu tentang target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin di kantor adalah 0,835 dan probabilitas adalah 0,001, nilai korelasi dari pernyataan 3 yaitu tentang skill atau keahlian Bapak/Ibu dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan adalah 0,788 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi selanjutnya dari pernyataan 4, yaitu tentang hasil pekerjaan dengan standar dan mutu yang ditetapkan oleh

kantor adalah 0,801 dan probabilitas adalah 0,000, nilai korelasi dari pernyataan 5 yaitu tentang menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik adalah 0,688 dan probabilitas adalah 0,000, dan selanjutnya dari pernyataan 6, yaitu tentang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi adalah 0,688 dan probabilitas adalah 0,000. Masing-masing pernyataan dari variabel x (produktivitas kerja) mempunyai nilai korelasi $> 0,5$ dan probabilitas statistik $< 0,05$, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel y (produktivitas kerja) pegawai pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah valid.

2) Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk alat ukur dianggap reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Sunnyoto, 2012:114). Hasil pengukuran reliabilitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel kepemimpinan yaitu 0,872 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, selanjutnya nilai *cronbach alpha* dari variabel produktivitas kerja yaitu 0,827 yang dimana nilai tersebut juga lebih besar dari 0,6. Dalam hal ini maka penelitian untuk variabel x (kepemimpinan) dan variabel y (produktivitas kerja) pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda semuanya menunjukkan nilai *cronbach alpha* yang direkomendasikan yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti semua alat ukur adalah reliabel.

Kesimpulan

- 1) Hasil analisis regresi sederhana antara variabel kepemimpinan dan variabel produktivitas kerja diperoleh persamaan yaitu $Y = 10,400 + 0,592X$. $a = 10.400$ adalah nilai konstanta Y jika nilai $X = 0$ yang artinya suatu konstanta yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda tanpa di pengaruhi oleh perubahan nilai kepemimpinan. Tanda positif (+) yang menggambarkan pengaruh positif yang artinya bahwa peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan pula produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. $b = 0,592$ adalah koefisiensi regresi yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan maka nilai produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,592. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.
- 2) Besar hubungan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda, yang diperoleh dari hasil korelasi adalah sebesar, $R = 0,818$ atau 81,1% yang

- kekuatan hubungannya ada pada interval (0,800 - 1,000) yaitu artinya korelasi sangat kuat.
- 3) Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,699 atau sebesar 66,9% menunjukkan bahwa, pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
 - 4) Hasil analisis data menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai indikator terkuat yaitu dari indikator hubungan pergaulan pemimpin tentang pemimpin mampu menyesuaikan diri pada saat melaksanakan tugas sebagai pimpinan dengan bawahannya di kantor, dan indikator terendah dari variabel kepemimpinan yaitu dari indikator sifat-sifat pemimpin tentang pemimpin memiliki pengetahuan yang luas dalam segala hal baik pekerjaan maupun hal yang lain. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja indikator yang terkuat yaitu dari kuantitas kerja tentang target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin di kantor, dan indikator terendah dari variabel produktivitas kerja yaitu dari kuantitas kerja tentang tingkat pencapaian jumlah hasil kerja dengan harapan kantor atau pimpinan.

Saran

- 1) Hendaknya pemimpin pada setiap harinya dapat mengontrol hasil kerja yang telah dikerjakan para pegawainya, agar pegawai dapat lebih tertib pada saat melaksanakan pekerjaannya sehingga tingkat pencapaian jumlah hasil kerja sesuai dengan harapan pimpinan dan kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.
- 2) Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup, ada baiknya memberikan bimbingan dan masukan kepada sesama pegawai yang belum berpengalaman, agar mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja guna mencapai produktivitas kerja yang berkualitas.
- 3) Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda mempunyai pengaruh yang positif, maka dalam hal ini pemimpin kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda perlu mempertahankannya.
- 4) Secara umum produktivitas kerja pegawai sudah baik, tetapi ada baiknya apabila lebih ditingkatkan lagi salah satunya dengan membuat hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan para pegawainya agar terciptanya keakraban. Dengan rasa kebersamaan yang terbentuk itu, dapat menular pada lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga akhirnya bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Melayu S.P, 2010, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta. Rajawali Pers.

- Kaloh J, 2009, *Kepemimpinan Kepala Daerah*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2000, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia
- Yusuf, Rasyid, Dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara, Jakarta.