**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana
Kabupaten Lampung Timur**

Sobirin¹, Ratmono².
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Metro
birinzgoal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims partially to determine 1) whether leadership style effects employee performance, 2) whether productivity effects employee performance, 3) simultaneously whether leadership style and work productivity affect employee performance.

This type of quantitative research. With the sampling technique used, namely accidental sampling, which means the technique of determining the sample by chance, namely the employees of the Sukadana class IIB Prison and the sample in this study was 48 employees, while the data collection techniques used were questionnaires, validity tests, normality tests, and tests. linearity, and multiple linear regression with drawing conclusions through the partial t test and F simultaneous test.

The conclusion of this research is that partially leadership style has no influence on employee performance so it is necessary to re-evaluate the leadership style so that it is carried out properly and optimally, and work productivity has shown good results in improving employee performance, while simultaneously leadership style and work productivity have good influence in order to improve employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Productivity, and Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia tidak mungkin suatu lembaga atau organisasi untuk meraih tujuan dan sasaran lembaga. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dalam menghadapi dan melayani pegawai atau bawahan yang kebiasanya berbeda setiap individu. Gaya kepemimpinan tersebut yang menentukan kemajuan dari suatu lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Peran pimpinan juga bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Sedangkan (Zainal *et al.*, 2017:42) Gaya Kepemimpinan adalah “sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin”. Dan pengertian lainnya seperti Busro, (2018:226) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan Wibowo, (2019: 32) Secara konseptual, Produktivitas adalah “hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas

sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan dihasilkan jumlah masukan yang sama, Atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama”.

Hidayatullah, Syarif (2020:131) kinerja adalah “hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Menurut Simanjutak (2015:131) “kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif. Dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *accidental sampling* artinya teknik dengan cara penentuan sampel secara kebetulan, yaitu para pegawai Rumah Tahanan kelas IIB Sukadana dan sampel pada penelitian ini sebesar 48 pegawai, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, uji validitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji regresi linier berganda dengan penarikan kesimpulan melalui uji parsial t dan uji simultan F.

II. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 7,336 + 0,105X_1 + 0,846X_2$$

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Std. Error	Standardized		
Model				Coefficie	t	Sig.
1	(Constant)	7,33	7,62		,96	,34
	Gaya	,10	,13	,088	,80	,42
	Produktivitas	,84	,11	,804	7,40	,00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Konstanta sebesar 7,336 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja Pegawai sebesar 73,36%.

- Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,105 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% terhadap Kinerja Pegawai maka akan meningkat sebesar 10,5%.
- Koefisien regresi Produktivitas Kerja (X2) sebesar 0,846 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel Produktivitas Kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 84,6 %.

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Atau untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan antara nilai t_{test} dan t_{table} , jika $t_{test} > t_{table}$ dapat di simpulkan bahwa variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi secara signifikan variabel dependen. Selain itu dapat juga melihat besarnya nilai Sig. (sebelah kanan kolom t_{tes}), jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa pada α sebesar 0,05, dapat di simpulkan bahwa variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi secara signifikan variabel dependen. Cara mencari t_{table} : $\alpha=0,05$; $t_{table} = \alpha/2$, $n-k$ $t_{table} = 0,05/2 = 0,025$, $48 - 3 = 45$ Jadi diperoleh nilai t_{table} sebesar 2,014. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

Tabel 13. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial.

Sampel	Koefisien β	t- hitung	t- tabel	Keputusan
48	β_1 X_1	0,808	2,014	Tidak Berpengaruh
48	β_2 X_2	7,046	2,014	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 25

a. Uji Parsial t X1 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,808 dan nilai t_{tabel} sebesar **2,014**. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

b. Uji Parsial t X2 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,046 dan nilai t_{tabel} sebesar **2,014**. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari $\geq$ t_{tabel} sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (F)

Uji F merupakan uji secara bersamaan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen diantaranya gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai f hitung ini dapat diperoleh dengan bantuan program software SPSS versi 25 pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan F ANOVA^a

Model		Sum of	df	Mean	F	Sig
1	Regression	3096,40	2	1548,20	70,98	,000
	Residual	981,50	45	21,81		
	Total	4077,91	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Gaya Kepmimpinan

Sedangkan langkah untuk menguji secara bersama atau simultan ini perlu menggunakan referensi sebagai berikut:

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada table 17, tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0%.

Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini : Df 1 = jumlah variabel: artinya $df1 = 2$ Sedangkan, $df2 = n - k - 1$, artinya $df2 = 48 - 2 - 1 = 45$ Jadi F table = 2,46

Adapun Kriteria pengujian untuk uji secara simultan adalah sebagai berikut:

Ha diterima jika F hitung > F table

Ho ditolak jika F hitung > F tabel

Tabel 15. Hasil Uji hipotesis F Simultan

Fhitung	Ftabel	Keputusan
70,982	3,21	Berpengaruh

Dalam hal ini variabel kedua variabel independen ketika diuji secara simultan, maka keduanya berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Dengan melakukan uji f, maka nilai F hitung = 70,982 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel ($\alpha = 5\%$, 3 : 48)* = 3,21 atau (F hitung > F table).

3. Koefisien Determinasi R^2

Untuk melihat besaran pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen maka dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.871	.759	.749	4.670

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Gaya Kepmimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25 pada lampiran

Interpretasi yang dapat peneliti sajikan dalam pengujian koefisien determinasi ini adalah variabel kinerja pegawai mempunyai besaran pengaruh terhadap variabel independen diantaranya gaya kepemimpinan (X1) produktivitas kerja (X2) diperoleh angka koefisien determinasi (kd) atau (R square) 0,759. Dalam hal ini mempunyai arti bahwa 75,9% variasi dari variabel (Y) dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan produktivitas kerja (X2), sedangkan sisa adalah $100\% - 75,9\% = 24,1\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar variabel-variabel yang diteliti.

2. Kesimpulan dan Saran

a. Simpulan

Dari hasil analisis yang sudah dijabarkan pada bab IV sebelumnya, maka dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pemimpin yang komprehensif dan menggunakan ciri-ciri utamanya untuk mengendalikan bawahan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga perlu dievaluasi kembali mengenai gaya kepemimpinan agar terlaksana dengan baik dan optimal.
2. Pada variabel Produktivitas kerja dalam sebuah tatanan manajemen yang lahir dari sebuah kebijakan dan memberikan keuntungan bagi lembaga dengan kemampuan pegawai, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, serta efisiensi sudah menunjukkan hasil yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil keduanya berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Sehingga manajemen dapat mengendalikan pegawai dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut dengan baik dan optimal. Selain itu organisasi dapat melahirkan kebijakan dan memberikan keuntungan bagi organisasi dengan kemampuan pegawai, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri serta efisiensi yang telah menunjukkan hasil yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Saran

1. Disarankan untuk manajemen Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur untuk lebih memperhatikan kemampuan yang mencakup keterampilan para karyawannya dalam melakukan pekerjaan dengan cara melakukan pelatihan serta memberi *reward* bagi setiap karyawan yang mempunyai potensi terbaiknya.
2. Disarankan untuk manajemen Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur agar dapat memberikan sanksi tegas agar para karyawan bisa tertib akan aturan yang sudah diberlakukan oleh pihak manajemen.
3. Disarankan untuk Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur lebih meningkatkan secara serentak dalam hal kemampuan, disiplin kerja, kepribadian, dan tanggungjawab guna mencapai tujuan yang ini di capai oleh lembaga.

Daftar Pustaka

Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi Ke Dua*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.

Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.

Anjelia, V., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderator pada Bank Nagari di Kantor Pusat di Sumatera Barat. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 124-134.

- Armstrong, M. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Komputindo, Jakarta.
- Atmaja. (2009). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Batee, m.m., (2019). Analisis faktor- faktor motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten nias utara. *Jurnal akuntansi dan manajemen pembnas (jam pembnas)*, 3(1), pp.31-37.
- Cahyaningtyas, R., (2017). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (persero) marketing branch jawa barat (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Douglas, G. (2000). *Manajemen Kas*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima inti citra rasa manado*. *Jurnal EMBA. ISSN2303- 1174*.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah, Syarif. (2020) "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Asosiasi Profesionalis Elektrikal Indonesia (PD APEI Aceh)*." PhD diss.
- Idrus, r., (2017). *Pelaksanaan fungsi legislasi terhadap produktivitas kerja anggota DPRD kabupaten fakfak*. *Peluang*, 11(1).
- Noor, Juliansyah, S. E. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media.
- Nindia, (2019). *Pengaruh Gaya Kepmimpinan Otoriter dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan statistik Kota Bandar Lampung*. Skripsi. IB Darmajaya.
- Nugroho, A.D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasetyo, (2017). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung)*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. ISSN: 2335-0295*.

- Ratnasari, S.L., (2014). *Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(3), p.152680.*
- Rina, (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika> Vol 4, No, 1, April 2020, pp14-24 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891.*
- Rohmah, F., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.*
- Sudjana. 2006. *Metoda Statistika.* Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Penerbit:CAPS, Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. eProceedings of Management, 5(1).*
- Wahyuningsih, S., (2019). *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Warta Dharmawangsa, (60).*
- Winarno, Agnes. F., (2019) *Pengaruh keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. maspion i pada divisi maxim departemen spray coating sidoarjo. Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17). Volume 4, Nomor 2, Nov 2019.*