



**THE 14th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

**PENENTU PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMERINTAH
KOTA XXX**

I'in Hasanah¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
inhasanah18@gmail.com

Satrijo Budiwibowo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@yahoo.com

Juli Murwani³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@unipma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan menyebar kuesioner pada pegawai di sebuah Dinas Pemerintah Kota XXX. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan setiap pegawai dituntut untuk menunjukkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dengan cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi misi instansi maupun instruksi yang disampaikan oleh pimpinan dan kelayakan pemberian motivasi kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan; motivasi kerja; produktivitas kerja pegawai

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Pemerintah Kota XXX bahwa kurangnya pegawai pada beberapa bidang maka dari itu menghambat proses kinerja pegawai dan mengakibatkan hasil produktivitas kurang optimal sesuai dengan waktu yang ditentukan. Di sisi lain adanya rotasi pimpinan itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai kurang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Pemerintah Kota XXX harus melayani masyarakat dan pegawai berkontribusi langsung kepada masyarakat. Sehingga, pimpinan berperan penting dalam mengontrol semua yang dikerjakan pegawai serta memotivasi baik dari dalam diri pimpinan maupun

pegawai, dari hal tersebut dikhawatirkan berkelanjutan pada hasil yang akan dicapai kedepannya.

Dinas Pemerintah Kota XXX merupakan lembaga yang dikelola oleh pemerintah daerah sehingga harus adanya upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dapat menunjang Sumber Daya Manusia (SDM). gaya kepemimpinan yang baik (otoriter, kharismatik dan lain-lain) itu sangat menunjang pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang melakukan pekerjaan harus mempunyai motivasi. Motivasi perlu peranan penting dari pemimpin untuk mendorong pegawainya dalam meningkatkan kualitas organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja seperti yang di ungkapkan oleh Arsyad, Siwi & Sumampouw (2015). Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, dengan adanya upaya yang maksimal akan memperoleh hasil yang baik. Dalam hal ini, kualitas hasil dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi ini menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang belum terpuaskan akan menyebabkan individu tersebut belum bisa mencapai tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai faktor penting dalam suatu organisasi maka dengan adanya sumber daya manusia mampu menunjukkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi di berbagai tuntutan masyarakat sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Setiap organisasi sering berhadapan dengan sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dengan baik mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas yakni suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan peran penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013) dan Sutrisno (2016) karena acuan produktivitas dapat dilihat dari hasil yang dicapai (Sedarmayanti, 2018). Setiap organisasi sering berhadapan dengan masalah kinerja sehingga pimpinan dalam organisasi tersebut akan berupaya agar setiap kegiatan dalam organisasi yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal, dilakukan secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus memberikan arahan yang mampu diterima oleh pegawai tanpa adanya rasa berat dalam hal bekerja dan senang hati dalam diperintah oleh seorang pimpinan. Seorang pemimpin

itu harus mengerti dan memahami karakter pegawai untuk memimpin pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut diperlukan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, agar mampu melakukan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh *leader* (Kepala Dinas) agar pegawai bekerja dengan baik. Dan diharapkan dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya masyarakat akan merasakan langsung. Maka, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu berbagai faktor yang mempengaruhi penentu produktivitas kerja pegawai. Menurut Rumondor (2013) gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Fasliah & Savitri (2013) motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ini belum pernah dilakukan pada Dinas Pemerintah Kota XXX. Peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemerintah Kota XXX.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Jenis data primer dengan teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner yang disebar pada seluruh pegawai di kantor Dinas Pemerintah Kota XXX. Item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 5. Analisis data yakni regresi linear berganda dengan menggunakan perhitungan manual dan Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemerintah Kota XXX pada Bulan Mei 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 90 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel. Artinya seluruh pegawai pada salah satu instansi di Dinas Pemerintah Kota XXX dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji t

Hipotesis	Nilai Hasil Uji t	Nilai Tabel	Hasil
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (H1)	6,492	1,988	Hipotesis pertama diterima
Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (H2)	2,770	1,988	Hipotesis kedua diterima

Sumber: Hasil Perhitungan manual (Microsoft Excel 2019)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 6,492 lebih besar dari t tabel yakni 1,988 dengan nilai signifikansi $000 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima. Hal ini diperkuat oleh temuan Cahyantara & Subudi (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemimpin perlu memberi pengarahan yang sudah sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi kepada pegawai, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi yang dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja.. Keberhasilan organisasi bergantung pada pemimpin sehingga dalam mencapai tujuan organisasi mampu mempunyai tanggung jawab sosial. Apabila pemimpin sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka organisasi tersebut dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang disiplin yang mempunyai kemampuan untuk bisa menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya. Jadi, seorang *leader* akan dinilai bawahannya sebagai seorang pemimpin yang bisa memberi contoh untuk kedepannya dalam mencapai tujuan organisasi. penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harimisa (2013), Latief (2015) & Satriadi (2017) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai t hitung motivasi kerja sebesar 2,770 lebih besar dari t tabel yakni 1,988 dengan nilai signifikansi $007 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

Motivasi merupakan sebuah pemberian arahan dari pimpinan kepada pegawai untuk tujuan organisasi supaya mempunyai semangat bekerja sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Pada dasarnya organisasi bukan mengharapkan pegawai yang mampu berkomunikasi dan terampil, maka yang terpenting mereka berusaha dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif. Apabila mereka tidak bisa menerapkan kemampuan dan keterampilan pegawai, maka instansi tidak bisa menilai kinerja individu. Dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik dan efektif. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja apabila adanya dorongan atau semangat yang diberikan agar dapat bekerja secara maksimal (Adiwinata & Sutanto, 2014). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malonda (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini sama dengan penelitian Assagaf & Dotulong (2015) bahwa motivasi berpengaruh produktivitas kerja pegawai.

Menurut uji statistik R^2 sebesar 74,995%. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 74,995% sedangkan 25,005% untuk mempengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemerintah Kota XXX secara parsial. Berdasarkan penelitian, peneliti mengalami keterbatasan penelitian ini yakni

waktu dalam melakukan penelitian sehingga waktu dalam penelitian kurang efisien, dikarenakan ketika sebar kuesioner (angket) harus menunggu pegawai yang akan diminta pengisian kuesioner. Maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner kembali ketika semua pegawai selesai apel pagi. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya serta dapat memilih kedinasan selain yang digunakan pada penelitian ini sehingga R² dapat mendekati 100%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. intaf lumajang. *Jurnal Agora*, 2(1), 1–9.
- Arsyad, A., Siwi, M. o., & Sumampouw, H. j. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional Dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. bintang sewu sejahtera di manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal Emba*, 3(2), 639–649.
- Cahyantara, I. P. A. E., & Subudi, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada pt. pln (persero) distribusi bali, area bali selatan. *Jurnal Manajemen*, 4(7), 2016–2035.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. kabelindo murni. tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 40–53.
- Harimisa, M. E. (2013). Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat sario kota manado. *Jurnal Em*, 1(4), 2143–2154.
- Hasibuan, M. (2013). *Organisasi dan motivasi (dasar peningkatan produktivitas)*. Jakarta: Pt. Gunung Agung.



THE 14th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Latief, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling prapen I Kebun unit 1pt mopoli raya kabupaten langkat. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 4(1), 294–304.
- Malonda, V. (2013). Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pt. matahari megamall manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 969–979.
- Rumondor, V. W. (2013). motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan. *Jurnal Emba*, 1(4), 1042–1052.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada bank bri tanjungpinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1271>
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Cv. Mandar maju.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.