BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan diera globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan pegawai serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efesien.

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasaan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya. Apabila kebutuhan pegawai telah

terpenuhi, maka pegawai akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja.

Pengertian kepemimpinan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly adalah: “Suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu”. (Gibson Donnelly, 2002 dalam Galih: 2015) Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan 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 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 perusahaan.

S. P Siagian mengatakan bahwa para pemimpin (eksekutif) dapat digolongkan kepada enam kategori utama, yaitu : 1. Tipe

Otokratik atau Diktatorial. 2. Tipe Militeristik. 3. Tipe Paternalistik. 4. Tipe Kharismatik. 5. Tipe Laissez Faire. 6. Tipe Demokratik. (S. P Siagian, 2000 : 114).

Anoraga (dalam Sutrisno, 2014), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orangorang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaikbaiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan cara suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menghadapi perkembangan dimasa yang akan datang.

Peningkatan produktivitas pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai merupakan tantangan manajemen

yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau outcomes dari pegawai atas kontribusinya kepada perusahaan melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya yaitu sesuai dengan fungsinya masing-masing di dalam perusahaan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemapuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, pimpinan diharapkan dapat menciptakan, menegakkan dan memelihara

kedisiplinan dengan baik kepada semua pegawai sehingga produktivitas yang diharapkan dapat tercapai. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Buntu Pema"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan di atas, maka timbul beberapa permasalahan yaitu Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yakni: untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menambah literatur manajemen sumber daya manusia, mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada pegawai, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep, Definisi, dan Teori

a. Konsep Organisasi

Organisasi yang dikemukakan oleh Rihcard L. Daft (2010) sebagai (1) entitas sosial (2) diatur oleh tujuan (3) didesain secara sengaja berupa sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, berhubungan dengan lingkungan eksternalnya. Robbins 2009) mendefinisikan organisasi sebagai etnis sosial yang dikoordinasi secara sadar, dengan batasan-batasan yang relatif dapat dikenali,yang berfungsi secara terus menerus dengan dasarnya yaitu untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan. “Dua definisi organisasi memiliki kata kunci” etnis sosial, koordinasi, diatur, dan tujuan tertentu.”

Simon bahwa organisasi sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan-hubangan lain didalam suatu kelompok orang-orang *(organization is the complex pattern of comunicationand other realitions in a group of human being).* Dalam pemahaman bahwa dalam setiap kegiatan diperlukannya sebuah komunikasi dalam mencapai kerja sama yang baik

dalam menjalankan sebuah organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang saling berhubungan utnuk mencapai tujuanbersama.

1) Prinsip-prinsip organisasi

a) Perumusan tujuan

Secara umum, tujuan dapat diartikan sebagai hasil akhir, titik akhir atau segala sesuatu yang akan dicapai Sutarto (2002), mengartikan tujuan adalah kebutuhan manusia baik jasmani maupun rokhani yang diusahakan untuk dicapai dengan kerjasama sekelompok orang. Dengan demikian ada dua unsur penting dalam pengertian tujuan tersebut: (1) hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang dengan mana; (2) usaha atau kegiatan sekarang diarahkan.

Pada saat ini, tujuan organisasi sangat erat hubungannya dengan visi dan misi. Visi adalah kondisi dimasa yang akan datang yang dinginkan dan akan dicapai oleh organisasi. Visi biasanya masih bersifat abstrak oleh karena itu agar lebih kongkrit dan mudah dicapai,maka visi dirinci kedalam misi. Tujuan dapat berupa umum atau tujuan khusus, tujuan jangka pendek atau menengah dan jangaka panjanglain.

b) Depermentasi

Depermentasi merupakan salah satu prinsip organisasi yang terkait dengan bagaimana mendesain struktur organisasi. Struktur organisasi adalah pola dan kelompok pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini akan sangat mempengaruhi perilaku baik individu maupun kelompok yang tergabung didalam organisasi. Setiap organisasi akan memiliki struktur organisasi pada dasarnya adalah sebuah pilihan dari berbagai macam kerangka alternatif.

c) Pembagian Kerja

Pembagian kerja dapat dihubungkan dengan suatu organisasi dapat pula dihubungkan dengan pejabat, oleh karena itu pembagian kerja dapat diartikan dua macam (Sutarto,2002): 1) Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. 2) Pembagian kerja adalah rincian kerja serta peneglompokkan tugas-tugas yang semacam atau erst hubungannya satu samalain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

d) Koordinasi

Setiap organisasi apapun bentuknya pasti memiliki

sumber daya, proses manajemen dan tujuan. Sumber daya yang ada dimanfaatkan bagi proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada dasarnya merupakan sebuah sistem yang merupakan salah satu kesatuan dari sekian banyak satuan organisasi yang dimiliki. Agar dapat melaksanakan proses manajemenyang baik dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal, diperlukan sebuah integrasi.

e) Pelimpahan wewenang

Surtarto (2002) mendefinisikan pelimpahan wewenang sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabannya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat yanglainnya.

f) Rentangan Kontrol

Rentangan kontrol merujuk pada berapa jumlah individu yang bertanggungjawab kepada manajer tertentu. Atau beberapa banyak orang yang dapat dicakup oleh seorang manajer. Gibso et al (1997) mengemukakan kritis dalam penetapan rentang kembali untuk mengupas pertimbangan tersebut, maka lebih dulu menegaskan bahwa jumlah hubungan antara pribadi

potensial antara seorang manajer dan bawahan meningkat geometris karena jumlah bawahan meningkat secara artimatik.

b. Teori Pemimpin dan Kepemimpinan

1) Pemimpinn dan Kepemimpinan

Secara etimologi pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin *(to lead)* kemudian dengan menambah imbuhan (konjugasi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (leadership).Dalam kepemimpinan terdapat hubungan.antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal artinya selalu ada dan senantiasa dipergunakan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi melalui dari tingkat yang paling kecil dan intim yaitu keluarga, sampai ke tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, dimanapun dan kapanpun juga. Secara terminologi telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan

Menurut Vaitzhal Rivai (2013:3) Kepemimpinan adalah

suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Jacobs dan Jacgues (Sofyandi dan Garniwa 2007:174) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk mencapai sasaran.

Menurut Sondang Siagian (2014:20) Kepemimpinan merupakan inti manajemen sebagai inti manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi yang digunakan dalam organisasi, sebagaimana juga pengaruhnya terhadap efektivitas berbagai sistem lain dalam organisasi.

Menurut Rahim (2017:6) Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan seorang pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan

tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok orang itu mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam suatu situasi tertentu.

Kepemimpinan tersebut terjadi jika didalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

a) Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
b) Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).
c) Pengertian kepemimpinan demikian mempunyai ruang lingkup yang luas artinya bisa saja terjadi di luar organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan dan birokrasi serta tatakrama organisasi, yaitu manakala seseorang mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian satu tujuan.

Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku

karyawan/bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

2) Pendekatan Studi Kepemimpinan

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli tentang kepemimpinan telah menghasilkan berbagai teori atau pendapat mengenai kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan dalam menjelaskan apa yang sebenarnya membuat seseorang pemimpin dalam kepemimpinannya itu efektif.

Ketiga pendekatan tersebut adalah sebagai berikut sesuai dengan yang dikemukakan oleh: Marwan Asri dan John Suprihanto (2004 : 115) yaitu : tiga pendekatan dalam kepemimpinan, adalah :

a) *Traits;*cara Pendekatan terhadap sifat-sifat pemimpin (kepemimpinan timbul sejak orang dilahirkan/bakat), tidak bisa dipelajari.
b) *Behavior;*cara Pendekatan dengan melihat perilaku (mempelajari apa yang dilakukan oleh perilaku yang efektif), bisa dipelajari.
c) *Contingency;*cara Pendekatan dengan melihat situasi.

Adapun penjelasan ketiga bentuk di atas diuraikan secara singkat sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Menurut Teori Sifat / Ciri-Ciri *(Traits)*

Teori ini memandang bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat bawaan (Traits) yang tampak, yang berlaku universal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif dalam keadaan apapun. Sifat-sifat bawaan yang ideal diinginkan dalam diri seorang pemimpin mencakup tentang energi, pandangan, pengetahuan, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain-lain.

Keberhasilan kepemimpinan dalam pendekatan teori sifat terutama disebabkan oleh dimilikinya sifat-sifat tertentu, yang merupakan kepribadian pemimpin yang menonjol dibandingkan sifat-sifat yang ada pada bawahannya.Namun dalam kenyataannya tidak satupun pemimpin yang memiliki keseluruhan sifat ideal secara sempurna. Sehingga menurut kebanyakan ahli menyatakan bahwa pendekatan sifat boleh jadi menarik, tetapi sama sekali tidak efesien untuk mengidentifikasikan dan memprediksi potensi kepemimpinan.

b) Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku *(Behavior)*

Pendekatan dengan teori perilaku mencoba untuk melihat dan menentukan bagaimana perilaku para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka melakukan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukumandan lain sebagainya.

Melalui pendekatan ini diharapkan memberikan jawaban yang lebih defenitif mengenai kepemimpinan. Yaitu dengan mengidentifikasikan perilaku- perilaku tertentu yang diperagakan oleh pemimpin, sehingga dengan demikian dapat mempersiapkan orang-orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan.

c) Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku

Berdasarkan perilakunya, seorang pemimpin dapat kita temui 5 jenis Kepemimpinan menurut Salim (2002;65), yaitu sebagai berikut: 1) Kepemimpinan yang mengandalkan pertimbangan-pertimbangan objektif dan bersendikan fakta kebenaran. 2) Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani semua tugas- tugas organisasi dan semua permasalahan personel secara terbuka. 3) Kepemimpinan yang mengandalkan kekuasaan. 4) Seorang pemimpin yang membiasakan diri

melayani tugas-tugas organisasi dan bawahan dengan memperlihatkan kekuasaan yang membuat bawahan dicengkrami perasaan takut. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuatan (dukungan). 6) Seorang pemimpin yang dalam mengambil berbagai keputusan mengandalkan kekuatan dukungan-dukungan. 7) Kepemimpinan yang berhati angin-anginan. 7) Seorang pemimpin yang gaya kepemimpinan sikap dan pendirian yang sempit

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain sifat pribadi pemimpin, sifat pribadi bawahan, sifat pribadi sesama pemimpin, struktur organisasi, tujuan organisasi, kegiatan yang dilakukan, motivasi kerja, harapan pimpinan maupun bawahan, adat, tradisi, kebiasaan, budaya lingkungan kerja, tingkat pendidikan pimpinan maupun bawahan, lokasi perusahaan/organisasi, kebijaksanaan atasan, teknologi, peraturan perundang-undangan yang berlaku, ekonomi, politik, keamanan yang sedang berlangsung disekitarnya.

Dengan pendekatan situasional ini, efektifitas kepemimpinan seorang dapat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk "membaca" situasi yang dihadapi dan menyelesaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa

agar cocok/sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blandchard dalam kutipan Miftah Thoha (2008) didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal ini:

1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin(perilaku tugas/pengarahan)
2) Jumlah dukungan sosiemasional yang diberikan oleh pemimpin(perilaku hubungan/dukungan)
3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut/bawahan yang di tujukan melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti telah dikemukakan di atas, akan tetapi dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat dua hal yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku Mengarahkan sejauh mana pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa dan bagaimana serta peranan yang seharusnya dikerjakan atau dilaksanakan oleh pengikut,

melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya.

Dengan mempraktekkan teori siklus kehidupan di atas akan melahirkan pemimpin yang dinamis, pemimpin yang secara terus menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman dan prestasi bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Menurut Hersey gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya akan menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan menjadi matang.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010:

360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifatsifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.

2) Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3) Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai Situational theory. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi.

Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4) Teori Sedang Tumbuh Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.
   a) Charismatic Leadership Charismatic leadership adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama charismatic leader karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.
   b) Transactional leadership Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Transactional leader menurut Bass (Robbins, 2015: 344) mempunyai karakteristik sebagai berikut: Contingent reward. Kontrak atas pertukaran reward atas usaha, menjanjikan reward atas kinerja baik, mengenal penyelesaian (2) Management by exception (active). Mengamati dan mencari deviasi dari aturan dan standar, melakukan tindakan korektif.

(3) Management by exception (passive). Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai. (4) Laissez-faire. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

c) Transformational Leadership Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Elemen dari transformational leadership adalah (McShane dan Von Glinow, 2010: 373): (1) Develop a strategic vision, membangun visi strategis. Pemimpin transformasional menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir. (2) Communicate the vision, mengomunikasikan visi. Apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengomunikasikan visi adalah merupakan proses. Kualitas kepemimpinan yang paling penting adalah tentang bagaimana pemimpin dapat membangun dan berbagi visi mereka untuk organisasi. (3) Model the vision, pemodelan visi. Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi mereka menjadikannya. Mereka

melakukan “walk the talk” dengan melangkah keluar dan kenyamanan eksekutif dan melakukan sesuatu yang mencerminkan visi. (4) Build commitment to the vision, membangun komitmen pada visi. Mentransformasi visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan cerita membangun antusiasme yang memberi energi orang untuk menerima visi sebagai miliknya.

d) Visionary Leadership Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistik, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang.

e) Attribution theory of Leadership Tugas atribusional utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi: person, entity, atau context.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemiminan ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk mengahadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Otokratis Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam orgnanisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2) Gaya kepemimpinan milisteristis Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3) Gaya kepemimpinan paternalistis. Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4) Gaya kepemimpinan karismatis Memiliki daya penarik yang sangat besar karean umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
5) Gaya kepemimpinan demokratis Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang

memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Kepala Desa di Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang memiliki gaya kepimpinan Paternalistik karena menggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri dan selalu bergantung kepada pimpinan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain:

1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :

a) Menyusun bagian kerja
b) Hubungan kerja
c) Tujuan

2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

a) Kepercayaan
b) Pengambilan gagasan
c) Tingkat kepedulian

1. Produktivitas Kerja

Sedarmayanti dalam bukunya mengungkapkan bahwa, “filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Sedarmayanti,

2009:56). Berdasarkan hal tersebut, dapat dijelaskan beberapa pengertian mengenai produktivitas menurut ahli, diantaranya adalah :

a. Menurut Sudriamunawar (2006:66), “produktivitas adalah hasil kerja dalam satu waktu pada total organisasi produksi”.
b. Doktrin pada Konferensi Oslo (1984) dalam Sinungan (2008:17) “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”.

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna menghasilkan keluaran (output). Menurut Sedarmayanti (2001:79), produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi oleh Gilmore (1974), dan Erich Fromm (1975), tentang individu yang produktif yaitu :

a. Tindakannya konstruktif.
b. Percaya pada diri sendiri.
c. Bertanggung jawab.
d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
e. Mempunyai pandangan ke depan.

f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif).
h. Memiliki Kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Siagian, kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya guna peningkatan produtivitas kerja pada organisasi (Siagian, 2002:62). Peranan tersebut dapat dilihat dari bagaimana pemimpin memotivasi bawahan dan menolong mereka dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini didukung oleh Mulyono (2004:35) dalam bukunya yaitu : Sekalipun produktivitas yang tinggi pada gilirannya memerlukan teknologi yang lebih tepat dan pekerja-pekerja terampil, tetapi yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas adalah daya kreatif dan keberhasilan seorang manajer / pihak manajemen dalam mengkombinasikan fungsi-fungsi manajemen dengan baik ke dalam suatu sistem performansi yang menekankan efisiensi.

Penekanan ini diartikan sebagai ukuran dari penggabungan biaya masukan dengan pencapaian tujuan, dalam hal ini realisasi keluaran dibandingkan dengan dengan masukan yang diperlukan. Penjelasan mengenai bagaimana pengelolaan fungsi-fungsi

manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : Perencanaan Perencanaan yang tepat akan mempermudah pelaksanaan berbagai kegiatan yang efisien dan efektif dalam rangka pencapaian tujuan antara lain melalui peningkatan produktivitas kerja. Pengorganisasian Penggunaan struktur dan tipe organisasi yang tepat akan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja seluruh komponen organisasi.

E. Penelitian Terdahulu

Jenis penelitian ini sudah pernah dilakukan sebelumnya, karena penelitian sebelumnya dianggap sangat penting dalam penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu:

Penelitian yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Husna Purnama pada tahun 2012 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengekl pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung. Hasil penelitiannya yaitu faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari 1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan, 2. Struktur tugas, 3. Kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandarlampung, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Martin Zebua pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

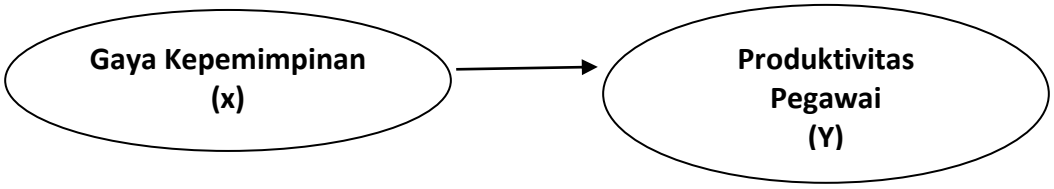
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Coca Cola Cabang Malang. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan maupun parsial sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya oleh Ubaid Al Faruq, Amin Kuneifi El Fachmi, Herry Suherman pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Caraka Pilar Mandiri. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Caraka Pilar Mandiri.

F. Kerangka Fikir

Adapun kerangka fikir dalam penelitian :

Gambar 2.1
Kerangka pikir



G. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang. Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari - Maret 2021.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegwai pada Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang yang berjumlah 20 orang. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah dari 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang.

C. Definisi Operasional

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini:

a. Kepemimpinan

istilah kepemimpinan merupakan kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara tepat.

Penelitian ini mengukur tanggapan responden terkait masalah gaya kepemimpinan dan produktivitas pegawai (skala gudman) dan dipilih 5 kategori:

Skor 5 : Responden menjawab sangat setuju (SS)

Skor 4 : Responden menjawab setuju (S

Skor 3 : Responden menjawab cukup setuju (CS)

Skor 2 : Responden menjawab kurang setuju (KS)

Skor 1 : Responden menjawab tidak setuju (TS)

Kemudian menentukan kriteria variabel dengan rumus Interval = R/K

Jumlah Pilihan = 5

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor Terendah = 0 (pilihan jawaban salah)

Skor Tertinggi = 20 (pilihan jawaban benar)

Jumlah Skor Tertinggi = 4 x 5 = 20 (100%)

Jumlah Skor Rendah = 0 x 4 = 0 (0%)

Interval = Range ®/ Kriteria (K)

Range = Skor Tertinggi–Skor Terendah

= 100% - 0 = 100%

Kriteria = 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval = Range ®/ Kriteria (K)= 100 / 2 = 50%

Maka penilaian untuk disiplin kerja dan produktivitas kerja tenaga kesehatan

Baik = Jika nilai skoring responden adalah ≥50%

Kurang baik = Jika nilai skoring responden <50%

b. Produktivitas Pegawai (Y)

keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Penelitian ini mengukur tanggapan responden terkait masalah Kinerja Pegawai (skala gudman) dan dipilih 5 kategori:

Skor 5 : Responden menjawab sangat setuju (SS)

Skor 4 : Responden menjawab setuju (S

Skor 3 : Responden menjawab cukup setuju (CS)

Skor 2 : Responden menjawab kurang setuju (KS)

Skor 1 : Responden menjawab tidak setuju (TS)

Kemudian menentukan kriteria variabel dengan rumus

Interval = R/K

Jumlah Pilihan	= 5
Jumlah Pertanyaan	= 5
Skor Terendah	= 0 (pilihan jawaban salah)
Skor Tertinggi	= 20 (pilihan jawaban benar)
Jumlah Skor Tertinggi	= 4 x 5 = 20 (100%)
Jumlah Skor Rendah	= 0 x 4 = 0 (0%)
Interval	= Range ®/ Kriteria (K)
Range	= Skor Tertinggi–Skor Terendah
	= 100% - 0 = 100%
Kriteria	= 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval = Range ®/ Kriteria (K)

= 100 / 2 = 50%

Maka penilaian untuk disiplin kerja dan produktivitas kerja tenaga kesehatan

Baik = Jika nilai skoring responden adalah ≥50%

Kurang baik = Jika nilai skoring responden <50%

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data adalah kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi (tanggapan) responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan. Selanjutnya digunakan metode wawancara untuk mendukung analisis.

E. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

1) Data kualitatif yaitu data mengenai sejarah singkat kantor Desa Buntu Pema Kab.Entrekang, dan struktur organisasi.

2) Data kuantitatif yaitu data jumlah pegawai dalam kantor Desa Buntu Pema Kab.Enrekang.

b. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Data pimer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden.

2) Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh Kantor Desa Buntu Pema Kab.Enrekang.

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi sederhana. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas pegawai rumus yang digunakan yaitu ;

$$Y = a+bX$$

Dimana :

Y : Produktivitas Pegawai

X : Gaya Kepemimpinan

a : konstanta

b : koefisien korelasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kabupaten Enrekang

Sejarah abad XIV, daerah ini disebut Massenrempulu yang artinya meminggir gunung atau menyusur gunung, sedangkan sebutan Enrekang dari *endeg* yang artinya naik dari atau panjat dan dari sinilah asal mulanya sebutan Endekan. Masih ada versi lain yang mengatakan bahwa administrasi pemerintahan telah dikenal dengan nama Enrekang versi Bugis sehingga jika dikatakan bahwa Kabupaten Enrekang terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit sambung menyambung mengambil 85% dari seluruh luas wilayah 1.786.01 Km. Pada mulanya terbentuk Kabupaten Enrekang yang telah mengalami beberapa kali pergantian Bupati.

Sebelum terbentuknya menjadi Kabupaten berturut-turut mengalami perubahan bentuk. Pertama menurut sejarah pada mulanya Kabupaten Enrekang merupakan suatu kerajaan besar yang bernama Malepong Bulan, kemudian yang terdiri dari 7 kawasan yang lebih dikenal dengan *Pitu Massenrempulu* yaitu: Endekan, Kassa, Batu Lappa, Duri, Maiwa, dan Baringin. Tujuh *Massenrempulu* ini terjadi kira-kira dalam abad ke XIV dan kerajaan tersebut berubah menjadi lima *Massenrempulu* yakni: Endekan, Duri, Maiwa, Kassa, dan Batu Lappa.

Kedua, zaman penjajahan sejak tahun 1012 sampai dengan 1941 berubah kembali menjadi dikepalai oleh seorang kontrolurel (Tuan Petoro). Ketiga dalam zaman pendudukan Jepang (1941-1945) Oder Afreling Enrekang berubah nama menjadi Kanrikan. Keempat dalamu zaman Nica (NIT 1946 - 27 Desember 1949) kembali kawasan Mansenrempulu berubah menjadi *Onder Afdeling Enrekang*. Kelima kemujian sejak tanggal 27 Desember 1960, kawasan Massenrempulu berubah menjadi Kewedanaan Enrekang dengan puncak pimpinan pemerintah disebut Kepala Pemerintahan Negeri Enrekang. Sehubungan ditetapkannya perda nomor : 4, 5 , 6 dan 7 tahun 2002 tanggal 20 Agustus 2002 tentang pembentukan 4 (empat) Kecamatan definitif dan perda nomor 5 dan 6 tahun 2006 tentang pembentukan 2 kecamatan sehingga pada saat ini Enrekang telah memiliki 11 kecamatan yaitu:

Kecamatan Enrekang ibu kotanya Enrekang, Kecamatan Maiwa ibu kotanya Maroangin, Kecamatan Anggeraja ibu kotanya Cakke, Kecamatan Baraka ibu kotanya Baraka, Kecamatan Alla' ibu kotanya Belajen, Kecamatan Curio ibu kotanya Curio, Kecamatan Bungin ibu kotanya Bungin, Kecamatan Malua ibu kotanya Malua, Kecamatan Cendana ibu kotanya Cendana, Kecamatan Buntu batu ibu kotanya Pasui hasil pemekaran dari Kecamatan Baraka diresmikan pada tanggal 19 januari 2007. Dan Kecamatan Masalle ibu kotanya Lo'ko hasil pemekaran dari Kecamatan Alla.

1. Kondisi Geografis dan Iklim

Kabupaten Enrekang secara geografis terletak antara 3 14 “36” LS dan 119 40 “53” BT. Sedangkan ketinggian bervariasi antara 47 meter sampai 3.329 meter di atas permukaan laut. Jarak dari ibukota Provinsi Sulawesi Selatan Makassar ke kota Enrekang dengan jalan darat sepanjang 235 km. Batas-batas daerah Kabupaten sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu , sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidrap dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Pinrang. Berdasarkan data BPS Kabupaten Enrekang tahun 1024/2015 dalam seksi integrasi pengelolaan dan diseminasi statistik (2015:XIII), luas wilayah Kuabupaten Enrekang ini adalah 1.786,01 km atau sebesar 2,83% dari luas Provinsi Sulawesi Selatan.

Enrekang memiliki iklim tropis. Enrekang adalah kota dengan curah hujan yang signifikan bahkan dibulan terkering terdapat banyak hujan. Iklim ini dia anggap menjadi Af menurut klasifikasi iklim Koppen-Geiger. Suhu rata-rata tahunan adalah 26.6 di Enrekang. Presipitasi rata-rata 2410 mm. Bulan terkering adalah Agustus dengan 138 mm curah hujan hampir semua presitipasi di sini jatuh pada Januari rata-rata 316 mm. Suhu terhangat sepanjang tahun adalah Oktober dengan suhu rata-rata 27.2 . Juli adalah bulan terdingin dengan suhu rata-rata 25.7 .

2. Topografi, Geologi dan Hidrologi

Topografi wilayah Kabupaten Enrekang pada umumnya bervariasi berupa perbukitan, pengunungan, lembah dan sungai dengan ketinggian 47-3.293 m dari permukaan laut serta tidak mempunyai wilayah pantai. Secara umum keadaan wilayah didominasi oleh bukit-bukit dan gunung-gunung yaitu sekitar 84,96% dari luas wilayah Kabupaten Enrekang sedangkan datara hanya 15,04%.

3. Kondisi Demografi

Secara total jumlah penduduk Kabupaten Enrekang pada tahun 2003 sebanyak 178.658 jiwa terdiri dari jenis kelamin laki-laki 90.341 dan perempuan 88.317 jiwa. Populasi penduduk Alla (40.403 jiwa), kemudian Kecamatan Baraka (31.305), Kecamatan Enrekang (28.467 jiwa) dan Kecamatan Maiwa (21.975 jiwa). Sedangkan jumlah angkatan kerja berdasarkan lapangan usaha secara total pada tahun 2002 berjumlah 75.244 dan pada tahun 2003 berjumlah 833.058 dan terbanyak pada sektor pertanian yaitu pada tahun 2002 (80,84%) dan tahun 2014 (83,73%).

Selama periode 1998-2003 perekonomian Kabupaten Enrekang relatif selalu lebih baik bila dibandingkan dengan perekonomian Sulawesi Selatan. Pada tahun 2002 pertumbuhan ekonomi Kabupaten Enrekang sekitar 4,90%. Demikian pada tahun

2003 Kabupaten Enrekang tumbuh sekitar 5,71% dan Sulawesi Selatan tumbuh sekitar 5,39%.

4. Tingkat Pendidikan

Kabupaten Enrekang merupakan salah satu Kabupaten yang sangat memperhatikan sistem pendidikannya. Pemda Kabupaten Enrekang fokus meningkatkan kompetensi guru, dengan pendidikan yang maksimal ke anak didik. Tak tanggung-tanggung demi meningkatkan kompetensi guru tersebut, kadisdikbud Enrekang Jumurdin menambahkan, tahun ini menyiapkan 1 milliar. Sebanyak 27 perwakilan sekolah tingkat SD, SMP, dan SMU sederajat menerima surat keputusan Bupati Enrekang tentang penetapan sekolah adiwiyata tingkat Kabupaten Enrekang tahun 2017. Jumlah keseluruhan sekolah di Kabupaten Enrekang yaitu SD sebanyak 218 sekolah, SMP sebanyak 45 sekolah, dan SMA sebanyak 36 sekolah. Sistem wajib belajar 9 tahun.

5. Mata pencaharian

Pada umumnya penduduk Kabupaten Enrekang bermata pencaharian petani. Sektor pertanian sangat penting peranannya dalam perekonomian di Kabupaten Enrekang. Sektor pertanian memberi kontribusi yang paling besar terhadap PDRB. Sejak tahun 1998 sampai tahun 2002, kontribusi sektor pertanian terhadap total PDRB diatas 47%. Hal ini mencerminkan bahwa perekonomian

sebagian besar penduduk di wilayah ini masih mengandalkan sektor pertaninan. Selain sektor pertanian sektor kehutanan dan perkebunan juga memberikan kotribusi yang cukup besar. Luasannya hutan di Kabupaten Enrekang cukup luas dan tersebar di beberapa Kecamatan. Bila dirinci menurut jenisnya/fungsinya, maka dapat dikatakan sebagian besar hutan tersebut berupa hutan lindung (72.755) dan sebagian lainnya merupakan hutan produksi biasa (14.597). pada tahun 2002 di kaluasan hutan produksi tersebut diperoleh produksi jati rimba sebanyak 4.048,66 m2 dan rotan sebanyak 478 ton.

Pertambangan termasuk juga mata pencaharian Kabupaten Enrekang berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan di Kabupaten Enrekang dapat diketahui potensi bahan galian ynag terbesar di berbagai Kecamatan. Bahan galian tersebut diantaranya minyak bumi, batubara, emas, perak, logam dasar (Cu, Pb, Zn) marmer, pasir, kuarsa, koalin, dan lain-lain. Semua sumberdaya tersebut sudah diketahui penyebarannya, namun baru sebagian bahan galian yang teridentifikasi jumlah cadangan di setiap wilayah. Karena daerah Kabupaten Enrekang terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit yang terhampas luas sehingga memiliki sumberdaya alam yang salah satu Kabupaten terkaya di Sulawesi Selatan.

6. Kehidupan Sosial, Budaya dan Keagamaan

Kehidupan sosial Kabupaten Enrekang yaitu bentuk kekeluargaan dan gortong royong yang tinggi menjadi keseharian sifat orang Duri. Dahulu mereka mengenal adanya status sosial dari kaum bangsawan, rakyat biasa dan budak. Namun segala kasta sosial itu sudah mereka hapuskan. Status sosial yang dianut oleh mereka kini berdasarkan pendidikan dan kekayaan yang dimiliki. Kebangasawanan sudah tidak berlaku lagi untuk mereka. Etnis dalam Kabupaten Enrekang didominasi oleh suku Duri yang berbatasan dengan Tana Toraja. Permukiman orang Duri berada di Kecamatan Baraka, Anggeraja dan Alla yang terdiri 17 desa. Suku Enrekang dan suku Maroangin (Marowangin) merupakan koalisi dari suku Duri yang bergabung dalam satu kesatuan yang disebut sebagai suku Massenrempulu. Meskipun secara ras dan bahasa Duri cenderug dekat dengan suku Toraja.

Bahasa Duri mirip dengan bahasa Toraja, oleh karena itu suku Duri sering dianggap bagian dari suku Toraja. Meskipun memiliki kekerabatan dekat dengan Toraja, suku Duri banyak terpengaruh adat istiadat suku Bugis. Sehingga kadang- kadang juga orang Duri dianggap sebagian sub-suku dari suku Bugis. Islam menjadi agama yang dominan bagi sebagian suku Duri. Alu’ Tojolo menjadi agama kepercayaan tradisional mereka sebelum Islam masuk ke suku Duri. Namun sebagian masyarakat Kabupaten Enrekang ada yang

beragama Kristen karena pengaruh perbatasan dari Toraja dan Kabupaten lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian adalah masyarakat pada Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang sebanyak 20 orang. Jumlah responden ini didapatkan dari total pegawai yang digunakan penulis sebagai dasar dari pengambilan data. Terdapat karakteristik responden yang dimasukan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja karyawan tersebut.

1. Karakteristik Responden

   a. Jenis Kelamin

      Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden terhadap Jenis Kelamin:

Tabel 5.1
Krakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	13	65%
Perempuan	7	35%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer (Kuesioner), diolah (2020)

Berdasarkan olah data mengenai karakterisik responden berdasarkan paling banyak adalah laki-laki yaitu 13 (65%) sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 7 atau (35%).

b. Pendidikan

Pada tabel berikut ini karakteristik responden berdasarkan responden

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase%
SMA	7	31,82%
Diploma	1	4,45%
S.1	12	54,54%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer (Kuesioner), diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 20 responden, responden terbanyak berada pada pendidikan S.1 sebanyak 12 responden, SMA sebanyak 7 responden dan 1 responden Diploma

c. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21-30	5	22,73 %
31-40	5	22,73 %
41-50	6	36,36 %
51-60	4	18,8 %
Jumlah	20	100 %

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 41-50 tahun, sebanyak 6 orang atau 36,36% dari jumlah sampel. Hal ini sesuai dengan tingkat pendidikan dan golongan responden, karena usia 41-50 tahun adalah masyarakat

kurang produktif dengan rata-rata tingkat pendidikan terendah adalah SMA.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diuku

Menurut Syaiful Bahri (2018:109) dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah:

a) Jika nilai r-hitung > r-tabel, maka item soal kuisioner tersebut dinyatakan valid.
b) Jika nilai r-hitung < r-tabel, maka item soal kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r-hitung di peroleh dari hasil olah data, sedangkan nilai r-tabel diperoleh dari tabel distribusi *r* dengan taraf signifikasi (α)= 0,05 dan nilai df = n-k (20-2=18). Dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel yang di korelasikan.

Berikut ini di tampilkan hasil olah data menggunakan program SPSS

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation Item Total	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X.1	0,971	0,359	Valid
	X.2	0,971	0,359	Valid
	X.3	0,713	0,359	Valid
	X.4	0,971	0,359	Valid
	X.5	0,860	0,359	Valid
	X.6	0,801	0,359	Valid
	X.7	0,913	0,359	Valid
	X.8	0,913	0,359	Valid
	X.9	0,971	0,359	Valid
	X.10	0,850	0,359	Valid
	X.11	0,913	0,359	Valid
	X.12	0,971	0,359	Valid
	X.13	0,448	0,359	Valid

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* yaitu 0,971> 0,359 dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Produkitivitas Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation Item Total	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y.1	0,938	0,359	Valid
	Y.2	0,935	0,359	Valid
	Y.3	0,842	0,359	Valid
	Y.4	0,935	0,359	Valid
	Y.5	0,558	0,359	Valid
	Y.6	0,938	0,359	Valid
	Y.7	0,935	0,359	Valid

Sumber: Data primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.5, diperoleh bahwa masing masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,359) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan produktivitas kerja tersebut dinyatakan valid.

b. Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan tahapan lanjutan setelah uji validitas dilakukan. Uji reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator yang valid. uji reliabilitas menunjukkan tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian adalah cronbach alpha

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen *reliabel* atau tidak menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Berdasarkan tabel 5.8, diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*>0,60. Dengan demikian Variabel Pelayanan dan Loyalitas Kerja dapat dikatakan *reliabel.* Adapun hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,970	0,60	Reliable
Produktivitas Kerja	0,940	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah,SPSS,2020

c. Uji Nomalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik (Siregar, 2014).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan cara analisis data. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), maka model regresi memenuhi normalitas. Adapun uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 5.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38770893
Most Extreme Differences	Absolute	,285
	Positive	,285
	Negative	-,215
Kolmogorov-Smirnov Z		1,337
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program spss diketetahui nilai signifikansi 0,56 > 0,05

3. Uji Regresi Linear Sederhana

a. Uji Determinan (R)

Dalam hal ini variabel yang di masukkan adalah variabel gaaaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel Dependen dan metode yang digunakan adalah metode Enter:

Tabel 5.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985[a]	.970	.969	.39728

Sumber Data: Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi/hubungan (R) sebesar **0,985** dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar **0,215**, yang berarti pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar **97,0 %**

b. Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana a, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013).

Regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya

pengaruh variabel *gaya kepemimpinan* (X_1), terhadap produktivitas Kerja (Y) pada Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for Windows* versi 22.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 5.9
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.615	1.263		1.279	.216
Pelayanan	.514	.020	.985	25.600	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
Sumber Data: Diolah 2020

Diketahui nilai Constant (a) sebesar **1.615** sedangkan nilai pelayanan (b/koefisien regresi) sebesar **0,514** sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

Y = a=bX

Y = 1.615 + 0,514X

Yang berarti Konstanta sebesar **1.615**, artinya bahwa nilai konsisten variabel loyalitas kerja sebesar **1.615**

Koefisien regresi X sebesar **0,514** menyatakan bahwa tiap perubahan 1% nilai pelayanan, maka nilai loyalitas kerja

bertambah **0,514** koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah positif

Tabel 5.10
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.615	1.263		1.279	.216
	Pelayanan	.514	.020	.985	25.600	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
Sumber Data: Diolah 2020

Berdasarkan nilai signifikan: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar **0,000**<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarka nilai t : di ketahui nilai t_{hitung} sebesar **25.600** > r_{tabel} 2.086 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk gaya kepemimpinan dan motivasikerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan diatas.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang lain perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yag dilakukan oleh Husna Purnama (2012) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170) Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeleruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannaya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerjasama dalam

mencapai tujuan instansi. Hal ini juga sesuai dengan kepemimpinan yang ada yang ada di Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang, dimana pemimpin mengambil keputusan dengan bekerjasama dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah untuk mendengar masukan-masukan atau saran dari para pegawai.

Dari perhitungan uraian yang telah dijabarkan diatas, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun individual (parsial) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini hanya sebagian saja dan sasaran yang dituju kurang tepat. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan mana yang sesuai dan bisa diterapkan dalam perusahaan, dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai di dalam perusahaan.

Produktivitas kerja yang diukur dalan penelitian ini hanya melihat hasil produksi yang terjadi untuk seluruh pegawai yang bekerja, sehingga hasil produktivitas kerjanya tidak dapat dilihat per tenaga kerja melainkan secara keseluruhan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi/hubungan (R) sebesar **0,985** dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar **0,215**, yang berarti pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar **97,0 %**

Berdasarkan nilai signifikan : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarka nilai t : di ketahui nilai t_{hitung} sebesar **25.600** > r_{tabel} 2.086 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil penelitian dilapangan penulis dapat memberikan saran mengenai penelitan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang sebagai berikut:

1. Kepala Desa di Kantor Desa Buntu Pema Kabupaten Enrekang, sebaiknya memperhatikan keadaan dan masalah yang terjadi di Kantor Desa agar mampu menjalankan wewenangnya dan mampu memberikan arahan kepada pegawai.

2. Pimpinan dapat memberikan semangat kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan pemerintahan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2013. Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Galih Aryo Nimpuno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta.* Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.

Haryono Sudriamunawar. 2006. Kepemimpinan, Peran Serta Dan Produktivitas. Cetakan I. Bandung: Mandar Maju.

Husna Purnama pada tahun. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Bengekl pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2 No 1 hal (34-45) Maret 2012.

Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: Mcgraw-Hill.

Martin Zebua. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Coca Cola Cabang Malang*. Jurnal Media Mahardika Vol 15 No 3 Mei 2017.

Mcshane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World* (5th Ed.). New York: The Mcgraw-Hill Companies, Inc.

Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyono, T., 2004., Teknologi Beton, Andi, Yogyakarta.

Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior At Work. Newyork-America: Mcgraw-Hill Education.

Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.

Siagian P, Sondang. Peranan Staf Dalam Manajemen. Jakarta: Gumi Aksara. 2000.

Ubaid Al Faruq, Amin Kuneifi El Fachmi, Herry Suherman. 2017. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Caraka Pilar Mandiri.