

Hubungan Kualitas Kepemimpinan Dan Tanggung Jawab Dengan Produktivitas Kerja Di Kecamatan Kota Tangerang

Ahmad Munawar, Sri Yanti, M. Rosul Asmawi, Sutarman*

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

Abstract

Relationship of Leadership Quality and Responsibility with Work Productivity of Tangerang City Employees. The purpose of knowing (1). The relationship of leadership quality (2). Responsibility (3). Employee productivity. Research method with correlational model survey. The population of all employees, amounting to 140 people. Sampling with Proportionate Random Sampling with the Slovin formula, with an error rate of 0.05% obtained a sample of 103.70 = 100 respondents. Instruments The instrument was validated using item analysis, the reliability of the instrument was measured using the variance formula. Statistical analysis with simple and multiple regression. Hypothesis test 0.05. Conclusion: (1). Positive relationship, correlation $r_{y.1} = 0.648 > r\text{-table}$ ($r\text{-table} = 0.195$ at $\alpha = 0.05$ and $r\text{-table} = 0.256$ at $\alpha = 0.01$). (2). The relationship is positive and significant with work productivity, the correlation $r_{y.2} = 0.717 > r\text{-table}$ ($r\text{-table} = 0.195$ at $\alpha = 0.05$ and $r\text{-table} = 0.256$ at $\alpha = 0.01$). (3). Significant relationship with leadership quality and responsibility together Productive with a correlation of $r_{y.1.2} = 0.719 > r\text{-table}$ ($r\text{-table} = 0.195$ at $\alpha = 0.05$ and $r\text{-table} = 0.256$ at $\alpha = 0.01$).

Keywords: Leadership Quality, Responsibility, Work Productivity

Abstrak

Hubungan Kualitas Kepemimpinan dan Tanggung Jawab dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kota Tangerang. Tujuan mengetahui (1). Hubungan kualitas kepemimpinan (2). Tanggung jawab (3). Produktivitas kerja pegawai. Metode penelitian dengan survei model korelasional. Populasi seluruh pegawai yang berjumlah 140 orang. Pengambilan sampel dengan Proportionate Random Sampling dengan rumus Slovin, dengan tingkat error 0,05% diperoleh sampel 103,70 = 100 responden. Instrumen Instrumen divalidasi menggunakan analisis butir, reliabilitas instrumen diukur menggunakan rumus varians. Analisis statistik dengan regresi sederhana maupun berganda. Uji hipotesis 0,05. Kesimpulan: (1). Hubungan positif, korelasi $r_{y.1} = 0,648 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r\text{-tabel} = 0,256$ pada $\alpha = 0,01$). (2). Hubungan menjadi positif dan signifikan dengan produktivitas kerja maka korelasi $r_{y.2} = 0,717 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r\text{-tabel} = 0,256$ pada $\alpha = 0,01$). (3). Hubungan signifikan dengan kualitas kepemimpinan dan Tanggung jawab secara bersama-sama Produktif dengan korelasi $r_{y.1.2} = 0,719 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r\text{-tabel} = 0,256$ pada $\alpha = 0,01$).

Katakunci : Kualitas Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Produktivitas Kerja

A. Pendahuluan

Produktivitas merupakan nilai universal sumberdaya manusia dimana pun dan kapan pun. Hal ini karena terkait dengan upaya manusia dalam meningkatkan kualitas hidupnya atau kesejahteraannya. Produktivitas manusia baik dalam menghasilkan barang maupun jasa senantianya berjalan seiring dengan kesejahteraan hidupnya. kesejahteraan. Dalam konteks pemerintahan, produktivitas kerja aparatur negara harus dilihat dari tingkat capaian target dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik selayaknya jujur dan professional dalam setia pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai aparatur pemerintahan. Maka dalam melaksanakan tugas dan fungsi merupakan hal yang penting. Penyelenggaraan pelayanan bagi birokrasi sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Dalam mewujudkan produktivitas pegawai, maka dapat diharapkan menjadi meningkatkan sesuai dengan capaian yang telah dicanangkan dalam target tersebut.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan harapan dari setiap perusahaan atau organisasi pemerintah untuk mencapai hasil kerja yang baik. Rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi akan berdampak buruk dalam diri organisasi maupun di mata publik. Produktivitas sebagai pegawai dituntut dengan meningkatkan kegiatan untuk menghasilkan produk yang berguna dalam memenuhi sesuai dengan kebutuhan publik pada umumnya. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja pada sector pelayanan publik dan sebagai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menjadi mutlak diperlukan dan harus terus dibina dan ditingkatkan, agar apa yang dihasilkan hari ini lebih baik dari yang dihasilkan hari kemarin, dan senantiasa berusaha untuk mewujudkan hasil hari esok lebih baik dari hari sekarang.

Meningkatkan Produktivitas dalam bekerja menjadi penting untuk saling berhubungan dengan pendapatan dan kesejahteraan pegawai. Maka produktivitas kerja pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. kegiatan pegawai yang tidak mendapatkan hasil dan keuntungan dari produktivitas kerjanya, sebagai motivasi untuk selalu meningkatkan produktivitasnya agar dapat menghasilkan kesejahteraan. Peningkatan produktivitas juga dapat menghasilkan peningkatan secara langsung pada standar hidup pegawai yang berada dibawah golongan pekerja lainnya, kondisi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan tugas kerja yang diembannya.

Kondisi di atas penulis temukan pula di Lingkungan Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. Menurut hasil dan pendapat dari penelitian awal yang telah dilaksanakan oleh peneliti. Pada tempat tersebut ditemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya produktivitas kerja, di antaranya; banyak pegawai yang mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam melayani masyarakat, ngobrol sambil minum kopi atau main HP, datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, dan masih tingginya angka bolos kerja.

Berdasarkan pada fenomena-fenomena yang terjadi menjadi masalah yang harus diatasi, Maka peneliti tertarik untuk mengamati tentang masalah produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang, sehingga perlu melakukan identifikasi terhadap variabel-variabel yang diduga memiliki hubungan dengan produktivitas kerja pegawai.

B. Metode

Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan uji korelas. Variabel – variable bebas (independent variable) simbol X_1 dan X_2 motivasi (X_1) komitmen (X_2). Pada variabel terikat (dependent variable) simbol Y roduktivitas pegawai.

1. Populasi

Populasi terdiri dari sampel yang menjadi objek atau subjek yang akan dibawas dengan kualitas dan spesifikasi tertentu yang ditentukan dan dipelajari untuk ditarik kesimpulan. Populasi seluruhnya dari pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang, yang berjumlah 140 orang

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam didapat dari kuesioner sebagai instrumen penelitian. (Sugiyono. 2015). Data primer yang dibutuhkan yaitu (1). Kkepemimpinan (2.) Tnggung jawab (3). Produktivitas kerja pegawai.

Melakukan questioner dengan skala Likert, berada skor lemah 1 dan skor tkuat 5, yaitu nilai 5, 4, 3, 2, 1, positif atau 1,2,3,4,5, pada negatif. Pengumpulan data menggunakan quesioner dengan variable, Uji instrumen dengan validitas dan reliabilitas, menggunakan langkah diantaranya

- a. Produktivitas pegawai (Y), Dengan Konsep Produktif pegawai yang memproduksi barang maupun jasa dengan hasil kualitas maupun kuantitas tinggi dengan capaian dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketetapan rencana
- b. Standar Operasional prosedur dengan produktif pegawai mendapatkan jawaban dari responden tentang produktivitas kerja yang indikatornya meliputi: (1). Sikap kerja (2). Keterampilan dalam tugas (3). Tingkat absensi tinggi (4). Tingkat kesalahan (5). Waktu yang dibutuhkan.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Hubungan Kualitas Kepemimpinan (X_1) dengan Produktivitas kerja pegawai (Y)

Hasil dan pembahasan menjadi hipotesis dalam penelitian yang berkaitan dengan hubungan Kualitas kepemimpinan dengan symbol (X_1) Produktivitas kerja symbol (Y). Maka akan dilakukan uji sebahg yarat, adapun analiis lanjutan dengan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas, maka dengan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Kualitas kepemimpinan (X_1) dengan Produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh korelasi $r_{y.1} = 0,622 > r$ -tabel (r -tabel = 0,195 pada $\alpha = 0,05$ dan r -tabel = 0,256 pada $\alpha = 0,01$). maka H_0 ditolak dan H_1 terima, Kualitas kepemimpinan signifikan (X_1) dengan Produktif pegawai (Y). dengan kontribusi (X_1) pada Produktivitas Pegawai (Y) dihitung dengan rumus $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,387$ variabel Kualitas memberi kontribusi 38,7% terhadap Produktivitas pegawai (Y).

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memberikan kontribusi yang berkualitas dengan produktivitas pekerja pada khususnya Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. Dengan demikian akan semakin baik pada kualitas leadeship dalam suatu instansi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini sebagaimana diungkapkan Boone dan Kurtz (1984) yang dikutip Pasolong (2016 : 4) Suatu leadership dengan

suatu dukungan memotivasi terhadap orang lain akan menyebabkan orang lain melakukan tugas dengan baik, dengan tujuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Leadership pada kantor yang baik akan mampu memberi motivasi atau dorongan terhadap para pegawainya sehingga mau bekerja keras dan produktif dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Kepemimpinan kator yang baik atau dapat diterima oleh bawahan akan menimbulkan rasa hormat dan segan, sehingga bawahan akan mendukung sepenuh hati terhadap kebijakan yang telah diputuskan bersama. Pegawai akan bekerja tanpa beban psikologis yang dapat menurunkan kinerjanya, tetapi akan bekerja dengan senang hati dan produktif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sebagaimana temuan dilapangan dalam penelitian yang berkualitas, maka leadership telah memiliki kontribusi yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi ruh dan inti dari kegiatan manajemen dan administrasi. Tanpa kepemimpinan yang berkualitas atau efektif suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Demikian pula fungsi menejemen akan pincang atau tidak berjalan normal tanpa adanya kepemimpinan yang mampu mengendalikan dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama sepenuh hati dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan/direncanakan. Dengan demikian makin berkualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka makin mampu menggerakkan atau mempengaruhi produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan.

Produktivitas kerja pegawai bukan suatu yang terus tumbuh dengan sendirinya ke arah yang lebih baik, tetapi sesuatu yang memiliki keterkaitan dengan berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Ada kalanya seorang pegawai mampu menunjukkan produktif dalam bekerja saat dipimpin oleh orang tertentu, kemudian menjadi menurun ketika dipimpin oleh orang yang lain. Dengan demikian jelas ada hubungan yang positif antara variabel kualitas kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja pegawai, berdasarkan pada adanya kontribusi variabel kualitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 38,7%.

2. Hubungan antara Tanggung jawab (X_2) dengan Produktivitas kerja pegawai (Y)

Dengan penghitungan diperoleh hipotesis dengan kedua penelitian yang terdapat hubungan yang berkualitas dan tanggung jawab (X_2) dengan Produktivitas pekerja (Y). Maka dilakukan uji hipotesis dengan analisis uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas maka terdapat perhitungan fungsional dengan variable-variabel Tanggung jawab (X_2), maka Produktivitas pekerja (Y), dengan korelasi $r_{y.2} = 0,660 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ atau $\alpha = 0,05$ dengan $r\text{-tabel} = 0,256$ atau $\alpha = 0,01$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat hubungan berkualitas pada tanggung jawab (X_2) pada Produktif pegawai (Y). dengan kontribusi (X_2) terhadap pegawai (Y) koefisien determinasi $r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,361$. variabel kontribusi 36,1% terhadap pegawai (Y). tanggung jawab yang tinggi terhadap Produktivitas pegawai. Tanggung jawab juga berarti berbuat sesuatu sebagai wujud kesadaran akan kewajibannya. (Mustari., 2017 : 21).

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi yang berarti terhadap produktivitas kerja pegawai, khususnya di Lingkungan Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tanggung jawab seorang pegawai dalam suatu instansi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Perilaku tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat. (Hawari., 2015:199) Tanggung jawab ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan manusia. Tanggung jawab sudah menjadi kodrat manusia, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia. Sejatinya manusia memiliki tuntutan yang besar untuk bertanggung jawab mengingat ia mementaskan sejumlah peranan dalam konteks sosial, individual ataupun teologis.

Ungkapan di atas menunjukkan, bahwa seseorang yang bertanggung jawab cenderung sungguh-sungguh dan berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja. Ini berarti pegawai yang bertanggung jawab akan cenderung lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan produktivitas kerja pegawai. Tanggung jawab memberi kontribusi 36,1% terhadap perubahan Produktivitas kerja pegawai. Atas dasar temuan tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu ada upaya meningkatkan moralitas pegawai melalui berbagai pembinaan mental atau kerohanian secara intensif.

3. Hubungan Kualitas Kepemimpinan (X_1) dengan Tanggung Jawab (X_2) secara bersama dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hipotesis uji dalam hubungan Kualitas (X_1) Tanggung jawab (X_2) bersama-sama dengan Produktivitas pegawai (Y). hipotesis statistik Antara hubungan dan Kualitas (X_1) Tanggung jawab (X_2) bersama pekerja (Y) menggunakan koefisien korelasi maka diperoleh korelasi $r_{y.1.2} = 0,742 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ atau $\alpha = 0,05$ dengan $r\text{-tabel} = 0,256$ atau $\alpha = 0,01$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat hubungan yang baik antara Kualitas kepemimpinan (X_1) dan Tanggung jawab (X_2) bersamasama Produktivitas pegawai (Y). Dengan kontribusi (X_1) Tanggung jawab (X_2) bersama-sama pada Produktivitas pegawai (Y) dengan hitung determinasi $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,551$.

Variabel kepemimpinan dan Tanggung jawab sebesar 55,1% terhadap pegawai (Y). Produktivitas pegawai penting dalam pengukuran dampak keberhasilannya. produktivitas pegawai di perusahaan, akan meningkat. Pada sebuah organisasi International Labour Organization (ILO) (Hasibuan., 2015 : 127), diantaranya:

- a. Produktivitas dihitung jumlah hasil dan jumlah yang digunakan dalam produksi. berupa lahan, material mentah, material setengah jadi dan material jadi, yang digunakan untuk produksi.
- b. Produktivitas dari seseorang atau kelompok dalam perusahaan, dalam organisasi tertentu. (Fatah., 2016 : 19). Prestasi kerja suatu kemampuan atau pengetahuan, yang dapat menghasilkan produk.

Berdasarkan pada paparan di atas, maka produktivitas kerja pegawai merupakan faktor penting untuk mewujudkan tujuan instansi. Produktivitas kerja pegawai tidak berdiri sendiri,

melainkan memiliki banyak hubungan, antara lain dengan kualitas kepemimpinan dan tanggung jawab sebagaimana hasil penelitian di atas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada diatas, maka diperoleh simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan mempunyai Kualitas dalam mepemimpin sehingga jadi Produktif dalam kerja pegawai, maka korelasi $r_{y.1} = 0,648 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan $r\text{-tabel} = 0,256$ dengan $\alpha = 0,01$).
2. Hubungan menjadi kualitas apabila tanggung jawab dengan Produktivitas pegawai, maka korelasi $r_{y.2} = 0,717 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ dengan $\alpha = 0,05$ atau $r\text{-tabel} = 0,256$ dengan $\alpha = 0,01$)
3. Hubungan akan kualitas jika kualitas kepemimpinan dan Tanggung jawab dapat bersama-sama dengan produktivitas kerja, maka korelasi $r_{y.1.2} = 0,719 > r\text{-tabel}$ ($r\text{-tabel} = 0,195$ dengan $\alpha = 0,05$ atau $r\text{-tabel} = 0,256$ pada $\alpha = 0,01$).

Referensi

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- E. Mulyasa., 2011. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosda Karya
- H. Mulyasa, E., 2016. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosda Karya
- James, H. McMillan., 2016. Sally Schumacher., Research In Education, A Conceptual Introduction Fith Edition
- Kusnendi. 2015. Produktivitas Kerja. Bandung : Jurnal Tugas Akhir
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung , PT Remaja Rosdakarya
- Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada
- Mulyasa, E., Iskandar, D., Aryani, D. Wiwik., 2016. Revolusi dan Inivasi Pembelajaran Sesuai Standar Proses. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sanusi, A., 2013. Pendidikan Alternatif Menyentuh (Atas Dasar Persoalan Pendidikan dan Kemasyarakatan). Bandung; Grafindo Media Pratama
- Sugiyono., 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono., 2015. Memahami Penelitian Kualitatif, Contoh Proposal dan Laporan Penelitian Bandung; Alfabeta