

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL GUNA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN

Oleh:

Sumarno

Widyaiswara Ahli Utama pada Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian
(PPMKP) Ciawi Bogor

Email sumarno.ciawi@gmail.com

ABSTRAK

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kontribusi gaya kepemimpinan situasional guna peningkatan produktivitas kerja karyawan PPMKP Ciawi-Bogor. Dalam pengkajian ini hipotesis yang diuji adalah terdapat kontribusi positif antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja. Pengkajian ini bersifat kuantitatif eksplanatif yang berusaha menjelaskan faktor yang menyebabkan suatu fenomena dengan menggunakan data berupa gejala yang diangkakan. Subyek pengkajian adalah para karyawan PPMKP Ciawi-Bogor tahun 2016 sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang dengan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana proporsional atau proporsional random sampling dari total populasi yang ada.

Pernyataan analisis data diuji dengan normalitas populasi (Uji Chi Kuadrat) dan dengan homogenitas varians populasi (Uji Bartlett). Berikutnya dilakukan teknik korelasi sederhana dan parsial, serta teknik regresi sederhana.

Hasil pengkajian menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, pengkajian ini menemukan bahwa terdapat kontribusi positif antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 114,36 + 0,19 X$, koefisien korelasi adalah $r_{Y1} = 0,3714$ adalah sangat signifikan. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional adalah sebesar 13,79 %. *Kedua*, pengkajian juga membuktikan bahwa berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial ternyata kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja cukup kuat. Implikasi dari hasil pengkajian adalah produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan upaya melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai situasi pada karyawan PPMKP Ciawi-Bogor.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Produktivitas

ABSTRACT

This study aim to know about contribution situational leadership style to improve of work productivity employees at PPMKP Ciawi-Bogor. In this study of examine hypothesis is there are positive contribution between situational leadership style with work productivity This study have the character of quantitative explanative trying to explain factor causing an phenomenon by using data in the form of symptom which is number. Research Subyek is all employees of PPMKP Ciawi-Bogor counted 58 (fifty eight) people with technique intake of sampel at random modestly or proporsional of proporsional sampling random from totalizeing existing population.

Statement of data analysis tested with population normality (Test Chi Square) and with homogeneity of varians population (Test Bartlett). Next of simple correlation technique and parsial, and also technique of regresi simple. Result of study conclude the followings is: First, this study find that there are positive contribution between situational leadership style with expressed employees work productivity in the form of equation of regresi $\hat{Y} = 114,36 + 0,19 X$, correlation coefficient is $r_{Y1} = 0,3714$ is very signifikan. Variable work productivity

can be explained by situation leadership style is equal to 13,79 %. Second, study also prove that pursuant to level of correlation coefficient of parsial in the reality strength of relation between situational leadership style with work productivity enough strength. Implication from result of study is work productivity can be improved with effort conduct adjustment of situation leadership style at employees of PPMKP Ciawi-Bogor.

Keyword : *Situational Leadership style, Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tidak pernah ada istilah titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya dan ukurannya. Dengan kata lain produktivitas kerja suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, baik pada individual, pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan.

Beberapa faktor penting yang perlu diperhitungkan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah aspek gaya kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, pemanfaatan teknologi dll. Gaya kepemimpinan mutlak mendapat perhatian serius dari pimpinan, mengingat kebutuhan manusia sangat kompleks, yang tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologi.

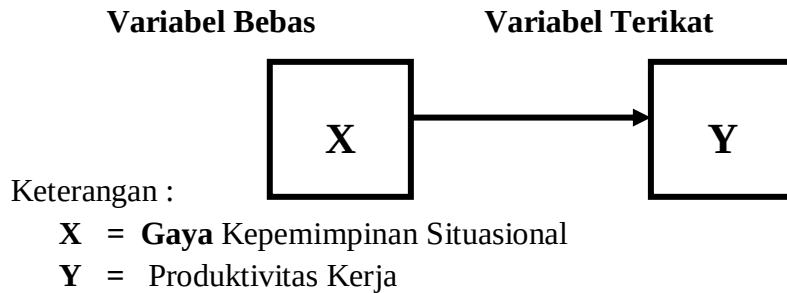
Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, kelompok kerja dan pada tingkatan organisasi. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari

organisasi lainnya ialah budayanya, yaitu adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang kontribusi gaya kepemimpinan situasional guna peningkatan produktivitas kerja karyawan PPMKP Ciawi-Bogor

METODE

Pengkajian ini merupakan kajian analitis dengan menggunakan metode survei. Sementara itu, teknik analisis data menggunakan statistik inferensial korelasi sederhana, korelasi parsial dan regresi sederhana. Permasalahan pengkajian ini dapat dibuatkan konstelasi hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat sebagaimana disain pengkajian dibawah ini :



Gambar 1. Konstelasi Masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah karyawan PPMKP Ciawi adalah 226 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling random berstrata (stratified random), agar sampel dapat mewakili seluruh responden dari seluruh lapisan karyawan di PPMKP Ciawi-Bogor. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan Tabel Krejcie dengan tingkat kesalahan 5 %. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95 % terhadap populasi. Dari tabel Krejcie terlihat bahwa jika populasi yaitu $N = 226$, maka sampel (s) = 58

Hipotesis : $H_0 : p_{y.x} = 0$
 $H_1 : p_{y.x} > 0$

Keterangan :

Hipotesis : $H_0 : p_{y.x} = 0$ (tidak terdapat hubungan/korelasi)

$H_1 : p_{y.x} > 0$ (terdapat hubungan positif antara X dg Y)

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis 1 atau hipotesis

$p_{y.x}$ = alternative

Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja

A. Deskripsi Data

Dalam melaksanakan pengkajian ini diambil sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang responden yang mengukur variabel produktivitas kerja, dan gaya kepemimpinan situasional. Penyajian deskripsi data disajikan sebagai berikut.

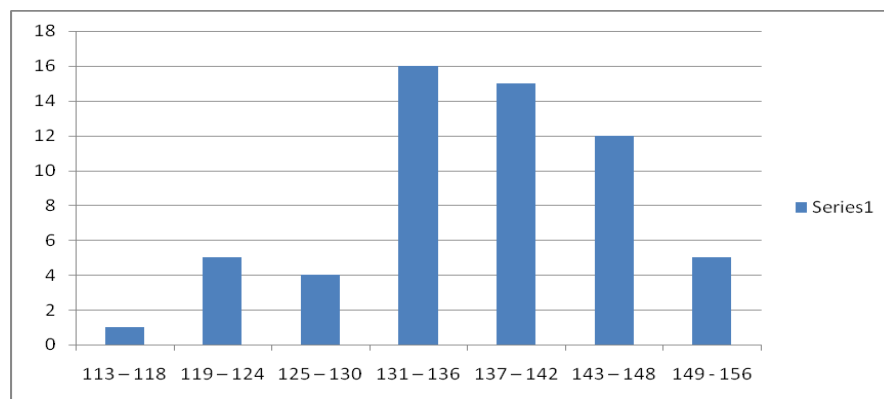
1. Data Produktivitas Kerja

Berdasarkan data hasil pengkajian yang diperoleh, skor produktivitas kerja menyebar dari skor terendah 113 skor tertinggi 156 dengan rentang skor 43. Dari analisis data diperoleh rata-rata 137,65, median 137,5, modus 136 dan standar deviasi 8,5584. Dengan banyak kelas 7 dan panjang kelas 6. Data data tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel produktivitas kerja yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Kemudian dari tabel distribusi frekuensi di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel produktivitas kerja yang berguna untuk memperlengkap penyajian data seperti pada gambar 1.

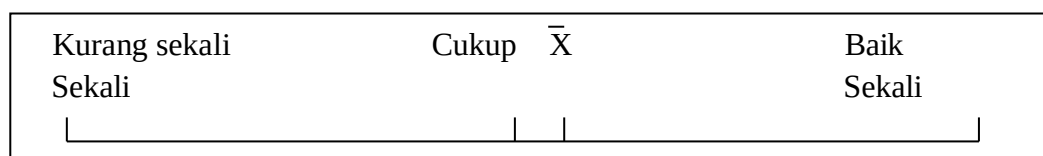
Tabel 1. Distribusi frekuensi produktivitas kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	113 – 118	1	1,72	1,72
2	119 – 124	5	8,62	10,34
3	125 – 130	4	6,90	17,24
4	131 – 136	16	27,59	44,83
5	137 – 142	15	25,86	70,69
6	143 – 148	12	20,69	91,38
7	149 – 156	5	8,62	100
Jumlah		58	100	100



Gambar 1 : histogram data variabel produktivitas kerja

Letak nilai rata-rata empiris ($\bar{X}$ = 137,65) pada rentang nilai skor pada gambar berikut:



Gambar 2. Letak Nilai Rata-rata pada Rentangan Skor Produktivitas Kerja

Dari gambar di atas, kelihatan bahwa nilai rata-rata data variabel produktivitas kerja yaitu $\bar{Y} = 137,65$ lebih besar dari nilai tengah teoritis =

137,5, hal ini berarti bahwa produktivitas kerja adalah baik.

2. Data Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan data hasil pengkajian yang diperoleh, skor gaya kepemimpinan situasional menyebar dari skor terendah 106 sampai skor tertinggi 145 dengan rentang skor 39. Dari analisis data diperoleh rata-rata

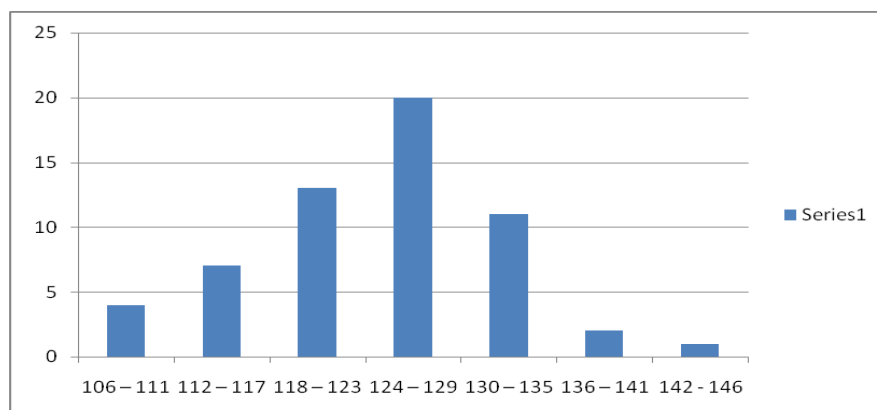
126,36, median 125,5, modus 120 dan standar deviasi 7,7225. Dengan banyak kelas 7 dan panjang kelas 6. Dari data tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel gaya kepemimpinan situasional yang bisa dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan situasional

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	106 – 111	4	6,90	6,90
2	112 – 117	7	12,07	18,97
3	118 – 123	13	22,41	41,38
4	124 – 129	20	34,48	75,86
5	130 – 135	11	18,97	94,83
6	136 – 141	2	3,45	98,28
7	142 – 146	1	1,72	100
Jumlah		58	100	100

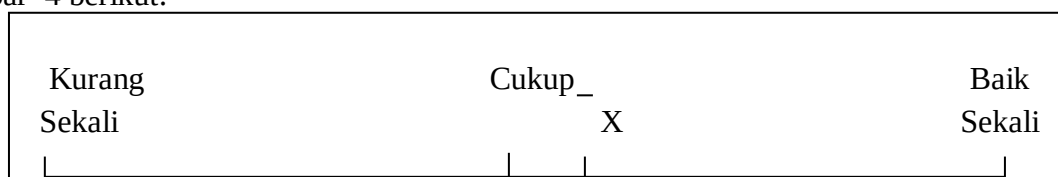
Berdasarkan tabel di atas dapat dibuatkan histogram data variabel gaya kepemimpinan situasional,

gunanya untuk memperlengkap penyajian data seperti pada gambar 3 :



Gambar 3. Histogram data gaya kepemimpinan situasional

Rentang skor teoritis ini dapat dilihat pada gambar 4 berikut.



Gambar 4. Letak nilai rata-rata pada rentangan skor

Dari gambar di atas, kelihatan bahwa nilai rata-rata data variabel gaya kepemimpinan situasional yaitu $X = 126,36$ lebih besar dari nilai tengah teoritis $= 125,5$. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah baik.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas

a. Uji Normalitas Distribusi Produktivitas Kerja (Y)

Dari perhitungan didapat X^2 hitung $= 6,1673$. Dengan $n = 58$ dan $\alpha = 0,05$ didapat X^2 tabel $= 9,488$. Karena X^2 hitung $=$

$6,1673 < X^2$ tabel $= 9,488$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Y berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Distribusi Data Gaya Kepemimpinan Situasional (X)

Dari perhitungan didapat X^2 hitung $= 5,1492$. Dengan $n = 58$ dan $\alpha = 0,05$ didapat X^2 tabel $= 9,488$. Karena X^2 hitung $= 5,1492 < X^2$ tabel $= 9,488$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data X^2 berdistribusi normal.

Tabel 3. Rekapitulasi hasil uji normalitas

	N	X^2 hitung	X^2 tabel	Keterangan
Distribusi Y	58	6,1673	9,488	Normal
Distribusi X	58	5,1492	9,488	Normal

Dari tabel di atas memberikan informasi bahwa populasi berdistribusi normal, karena X^2 hitung $< X^2$ tabel pada taraf $\alpha = 0,05$.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X.

Pengujian Homogenitas Varians Produktivitas Kerja atas Gaya Kepemimpinan Situasional

Untuk pengujian homogenitas dapat diikuti langkahnya yang kemudian dapat disusun varians kelompok tentang varians skor Y menurut data X berikut :

- Varians gabungan dari semua sampel

$$S^2 = 26,5372$$

$$\text{Log } S^2 = 1,4238$$

- Harga Satuan β :

$$\beta = (\text{Log } S^2) \sum (n_i - 1)$$

$$\beta = 18,5094$$

- Bartlett $X^2 = (\text{Ln } 10) \{ \beta - \sum (n_i - 1) \log S^2 \}$

$$\text{Dengan } \text{Ln } 10 = 2,3025 \text{ maka } X^2 = 152310$$

Dari tabel Chi Kuadrat diperoleh $X^2 = 22,362$. Dengan demikian X^2

hitung $= 15,2310$ lebih kecil dari X^2 tabel $= 22,362$ sehingga hipotesis nol diterima pada taraf nyata $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel produktivitas kerja (Y) dilihat dari variabel gaya kepemimpinan situasional

(X) mempunyai varians yang homogen
(lihat tabel 4)

Tabel 4. Rekapitulasi hasil uji homogenitas varians

Nomor	Y atas X	X^2 -hitung	X^2 -tabel	Keterangan
1	Y atas X	15,2310	22,362	Homogen

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan
Kontribusi gaya kepemimpinan situasional guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Hipotesis pertama menyatakan terdapat kontribusi positif antara gaya kepemimpinan situasional (X) guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Kontribusi gaya

kepemimpinan situasional (X) guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 114,36 + 0,19 X$. Dari harga-harga jumlah kuadrat di atas disusun dalam sebuah daftar yang dikenal dengan nama daftar analisis varians atau disingkat ANOVA, untuk regresi linier sederhana, yang susunannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis varians uji signifikansi linearitas untuk regresi linier X dan Y dengan persamaan $\hat{Y} = 114,36 + 0,19 X$

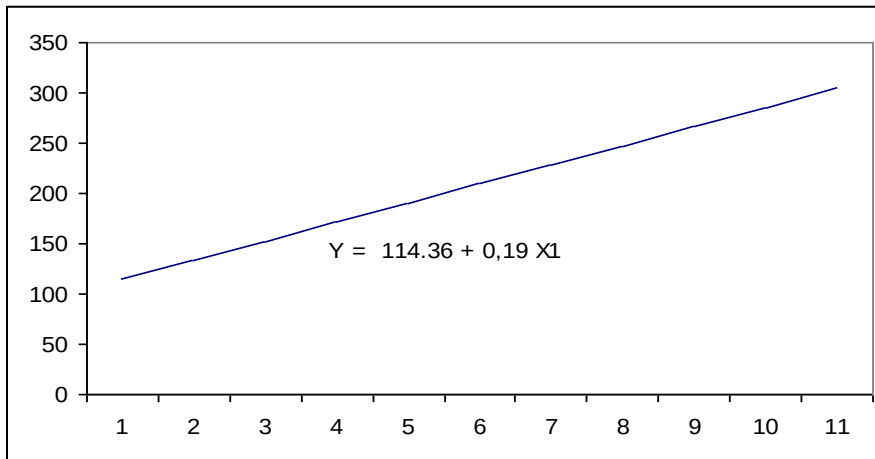
Sumber Variasi	Derajat Kebebasan	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Jlh Kuadrat	F-hitung	F-tabel α 0,05	F-tabel α 0,01
Total	58	1103214				
Koef. Regr (a)	1	1099038,89	1099038,89			
Regresi (b!a)	1	1586,6041	1586,6041	3,3785	4,13	2,47
Sisa (Residu)	56	2588,49	46,22			
Tuna Cocok	25	885,8694	35,43			
Kesalahan (E_{error})	31	1702,63	54,9235			

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linieritas di atas menunjukkan bahwa harga F hitung regresi diperoleh sebesar 3,3785 sedangkan harga F tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 4,13. Ternyata harga F hitung regresi lebih kecil dari harga F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X sangat berarti pada taraf signifikansi 0,05.

Harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 3,3785

sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 25 dan penyebut 31 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 4,13. Ternyata harga F hitung lebih kecil dari harga F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi Y atas X adalah “linier”.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor gaya kepemimpinan situasional akan menyebabkan kenaikan 0,19 skor Produktivitas Kerja pada konstanta 114,36 sebagaimana terlihat pada gambar grafik berikut:



Gambar 5. Grafik garis regresi $\hat{y} = 114,36 + 0,19 x$

Kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan situasional (X) dengan produktivitas kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_y = 0,3714$ Uji

Tabel 6. Uji signifikansi koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t-hitung	t-tabel $\alpha = 0,05$
X dan Y	0,3714	0,1379	2,3326	1,692

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hit} = 2,3326 > t_{tabel} = 1,692$)

Harga t hitung diperoleh 2,3326, sedangkan dari tabel distribusi student “ t “ dengan dk 34 diperoleh harga t sebesar 1,692. Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh X sebesar 13,79 % produktivitas. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja sebesar 0,3714 adalah sangat signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja karyawan. Atau

dengan kata lain makin sesuai gaya kepemimpinannya, maka makin tinggi pula produktivitas kerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Gaya kepemimpinan situasional dan produktivitas kerja pada karyawan diperoleh korelasi $r = 0,3714$ dengan demikian terdapat kontribusi positif, hal ini terlihat dari keberartian t hitung = $2,3326 > t \text{ tabel} = 1,692$ pada taraf 0,05.

Diperoleh hitungan kadar sumbangan atau koefisien determinasi 0,1379 produktivitas kerja karyawan pada

PPMKP Ciawi-Bogor ditentukan oleh gaya kepemimpinan situasional.

Saran

Perlu adanya evaluasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan produktivitas kerja karyawan.

Perlunya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai (situasional) terhadap para karyawan demi terciptanya produktivitas kerja yang baik.

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya agar menambahkan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup pengambilan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bittel, Lester dan John Newstrom, W. 1994. **Pedoman bagi Penyelia (Menangani Masalah Kinerja Meningkatkan Produktivitas kerja Aspek Kemanusiaan dan Keselematan Pengembangan Pribadi)**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM.
- Dharma, Agus. 2004. **Gaya Kepemimpinan Efektif bagi Para Manajer**. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Indonesia oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Gomes, Faustino C. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Mallayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2001. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kussriyanto, Bambang. 1984. **Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, A. H. dan Barizi. 1983. **Metode Statistika**. Jakarta: PT Gramedia.
- Nawawi, Hadari. 2003. **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Riduwan. 2003. **Dasar-dasar Statistika**. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2001. **Metode Penelitian Administrasi**. Cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2000. **Teknik Sampling Untuk Survei & Eksperimen**. Cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tambunan, Toman. 2015. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Yogyakarta: Graha Ilmu.