

Open access available: <https://jurnal.plb.ac.id/index.php/ekobima>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Koperindag Kabuapten Tasikmalaya

Vera Cahya Gumilar^{1*}, Bayu Rijal Fadlilah Zein², Verra Rosyalia Widia Sofyan³

Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

Politeknik LP3I Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia

*gumilarveracahya@gmail.com

Info Artikel	Abstract
Sejarah Artikel: Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Dipublikasikan Juni 2025	<i>The problem in this research is Leadership Style with the aim of finding out the leadership style used by the agency, the productivity achieved by employees, the magnitude of the influence. The research employs a descriptive analytical method, with data collected through observation, interviews, questionnaires, literature review, and documentation. The population consists of 55 individuals. A saturated sampling technique, also known as a census, was used since the entire population was accessible to the researcher. The results of data analysis yielded a simple linear regression equation $\hat{Y}=39.34 + 0.57X$. This indicates that the leadership style applied by the Tasikmalaya Regency KOPERINDAG Office has a direct relationship with employee work productivity. Specifically, for every one unit increase in leadership style and employee productivity increase by 0.57 unit. The correlation test produced a value of $r = 0.50$, indicating a moderate positive relationship between leadership style and employee productivity. The coefficient of determination shows that leadership style contributes 25% to variations in employee productivity, while the remaining 75% is influenced by other factors. To test the research hypothesis, a t-test was conducted. The result shows that the calculated t-value ($t = 4.23$) exceeds the critical t-value ($t_{table} = 1.67$ at $\alpha = 0.05$, $df = 40$), which leads to the rejection of the null hypothesis (H_0) and acceptance of the alternative hypothesis (H_a). Therefore, it can be concluded that leadership style has a significant effect on the work productivity of employees at the Tasikmalaya Regency KOPERINDAG Office. .</i>
Keyword: Employee Leadership Work Productivity	

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah

satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, terutama dalam memberikan

dorongan kepada para karyawan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi diantaranya adalah dengan menerapkan kedisiplinan, pertimbangan kebutuhan sosial karyawan, kebijakan yang dibuat perusahaan untuk kesejahteraan karyawan sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang Koperasi Perindustrian dan Perdagangan. Di dalam kegiatan Dinas KOPERINDAG, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bekerja optimal. Untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang tersedia kearah tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang dibutuhkan seorang pemimpin dalam pelaksanaan tugasnya.

Demikian pula pada kantor Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya, sosok pemimpin yang bertanggungjawab dan berdedikasi tinggi terhadap sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mendorong dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja keras dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan dan amanah. Semua itu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang dianut pemimpinnya. Pada penelitian ini yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya.

Tujuan Penelitian

Menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Thoah Miftah (2007:303) gaya kepemimpinan adalah “Suatu cara yang

digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya”.

Gaya Kepemimpinan digunakan seorang manajer atau pimpinan perusahaan sebagai alat untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan anggotanya agar bersedia bekerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Djatmiko H Yayat (2008:97) Gaya Kepemimpinan Dapat dibedakan menjadi beberapa macam yaitu:

a. Gaya Otokratik

gaya pemimpin otoriter dalam mengambil keputusan dan menentukan kebijakan-kebijakan dalam organisasi tidak melibatkan bawahannya, dalam hal ini pendapat bawahan tidak berpengaruh dalam pengambilan keputusan, hak suara bawahan tidak diakui. Para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otoriter biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pemimpin yang bergaya otoriter biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relational. Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras sungguh-sungguh, teliti dan tertib namun gaya kepemimpinan ini bukanlah gaya yang didambakan oleh bawahannya kepada pemimpinnya karena didalam pengelolaan manajemen perusahaan gaya ini tidak mementingkan unsur kemanusiaan. Jadi dari gaya kepemimpinan otoriter ini

dapat dioperasionalkan melalui indikator:

- 1) Pendekatan Formal
- 2) Berorientasi pada kekuasaan
- 3) Berwatak keras dan pekerja keras
- 4) Kebijakan bersifat Aklamasi dari Pemimpin
- 5) Kebijakan bersifat Mengikat.

b. Gaya Paternalistik

Seorang pimpinan yang paternalistik dalam menjalankan organisasi atau perusahaan cenderung mengambil keputusan sendiri, kemudian menjual kepada para bawahannya tanpa melibatkan para bawahannya dalam pengambilan keputusan. Hubungan dengan bawahannya bersifat seperti bapak dan anak sehingga dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kebutuhan fisik para karyawannya sudah terpenuhi. Apabila sudah terpenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Gaya Karismatis

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya didasarkan pada relasional dan bukan karena orientasi kekuasaan. Jadi dari gaya kepemimpinan kharismatik ini dapat dioperasionalkan melalui indikator:

- 1) Menjadi panutan

- 2) Motivator dan inspirator

- 3) Dekat dengan bawahan

d. Gaya Laissez faire

Persepsi pimpinan yang laissez faire tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahannya, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

e. Gaya Demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pemilihan gaya demokratif biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratif cenderung melakukan bawahannya sebagai rekan kerja. Jadi gaya kepemimpinan ini dapat dioperasionalkan melalui indikator:

- 1) Visi yang jelas dan jauh ke depan
- 2) Menjadi panutan, motivator, dan inspirator

3) Dekat dengan warga

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya

Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya, penulis menyebarkan angket yang berisi sejumlah pernyataan disertai alternatif jawaban yang disebarkan kepada 55 Responden. Dalam hal ini hasil jawaban responden terhadap angket yang disebarkan mengenai Gaya Kepemimpinan (Variabel X) Pada Tabel 4.1

No	Pernyataan	Sangat Setuju			Setuju			Ragu-ragu			Tidak Setuju			Sangat Tidak Setuju			R	Skor yang diperoleh		
		ST	STs	%	ST	STs	%	ST	STs	%	ST	STs	%	ST	STs	%				
1	Setiap orang mempunyai peran kepemimpinan yang berbeda	31	151	45,75	24	96	28,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	21	
2	Setiap pemimpin dapat mempengaruhi orang lain	2	10	4,90	37	148	72,55	14	42	20,59	2	4	1,94	0	0	0	55	275	24	
3	Setiap Gaya Kepemimpinan mempunyai tujuan	4	20	9,37	40	172	80,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	24	
4	Pemimpin Gaya Kepemimpinan Yang baik akan mempengaruhi bawahan yang baik	33	165	49,22	22	88	26,78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	25	
5	Pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap bawahan	10	50	23,89	40	172	75,44	2	6	2,65	0	0	0	0	0	0	55	275	28	
6	Pemimpin yang baik akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap bawahan	2	10	12,5	0	0	0	0	0	0	12	31	14	28	31	31	43,75	55	275	81
7	Dalam menetapkan keputusan, pemimpin selalu mempertimbangkan berbagai masukan (ide dan gagasan) yang diterima dari bawahan	6	30	13,23	40	180	80,00	4	12	5,40	0	0	0	0	0	0	55	275	221	
8	Pemimpin yang terampil dapat memberikan dampak positif bagi organisasi	6	30	13,89	47	188	83,91	2	6	2,66	0	0	0	0	0	0	55	275	224	
9	Pemimpin yang profesional akan memberikan dampak yang positif	0	0	0	2	8	6,78	38	48	40,00	25	50	42,37	12	12	10,91	55	275	118	
10	Pemimpin menggunakan kekuasaan untuk bertindak sesuai dengan yang mereka inginkan	0	0	0	0	0	0	12	36	32,73	31	42	36,36	12	12	10,90	55	275	119	
11	Keputusan yang baik akan berpengaruh dengan bawahan untuk melakukan dalam mencapai tujuan perusahaan	22	110	45,83	31	124	51,67	2	6	2,5	0	0	0	0	0	0	55	275	240	
12	Keputusan yang baik akan berpengaruh dengan bawahan untuk baik	6	30	13,59	47	188	83,91	2	6	2,66	0	0	0	0	0	0	55	275	244	
13	Kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan	6	30	13,59	47	188	83,91	2	6	2,66	0	0	0	0	0	0	55	275	244	
14	Perilaku yang diberikan pemimpin cukup jelas	4	20	9,43	47	188	84,48	4	12	5,46	0	0	0	0	0	0	55	275	245	
15	Kemampuan yang baik dapat mempengaruhi subordinates	12	60	24	41	164	45,64	0	0	0	0	0	0	2	2	0,8	55	275	254	
Jumlah																		4425	2445	
16	Pemimpin dapat berinteraksi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya	6	30	25,42	48	196	166	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	258	
17	Pemimpin menggunakan kekuasaan hanya sesuai dengan tugasnya masing-masing	12	60	44,32	40	172	126,59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	262	
18	Tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan	10	50	34,72	40	172	119	2	6	4,17	0	0	0	0	0	0	55	275	263	
19	Pemimpin tidak pernah menerapkan kebijakan kekuasaan	0	0	0	2	8	8,43	2	6	7,86	20	40	47	38	38	36,47	55	275	265	
20	Pemimpin memberikan tugas kepada pegawai	2	10	6,67	31	124	136	0	0	0	2	4	2,66	0	0	0	55	275	268	
21	Pemimpin menggunakan prosedur kerja sesuai dengan kemampuan bawahan	0	0	0	47	188	200	0	0	0	10	10,17	0	0	2	2,10	55	275	268	
22	Pemimpin bertindak tegas	10	50	27,78	40	172	95,56	2	6	3,33	0	0	0	0	0	0	55	275	268	
23	Pemimpin memberikan penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai bawahan	8	40	31,23	47	188	148,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	268	
24	Pemimpin tidak memberikan informasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas	0	0	0	30	40	37,74	4	12	11,32	31	40	42,24	8	8	7,53	55	275	268	
25	Pemimpin memberikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	2	10	5,95	42	172	102	30	30	17,56	0	0	0	0	0	0	55	275	262	
Jumlah																		4675	2645	

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variable X sebesar 5.034, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada jenjang interval.

Pemimpin sebagai atasan tertinggi memiliki wewenang dalam mengatur dan mengarahkan bawahannya. Kemampuan seorang pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya akan menentukan efektivitas pimpinan. Untuk itu diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan sumber daya manusia yang dipimpinnya ke arah tujuan yang diinginkan melalui berbagai gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung dari keberhasilan seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar tujuan organisasi tercapai. Maka dari itu seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang paling cocok diterapkan dalam perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya organisasi. Ada berbagai gaya kepemimpinan, jika pemimpin dapat dengan tepat menerapkan gaya kepemimpinan maka akan dapat memotivasi karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam produktivitas para pegawainya.

Tingkat Produktivitas kerja karyawan di Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena apabila pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi mka bias dikatakan tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengisian angket mengenai produktivitas kerja yang disebarkan kepada 55 responden, yaitu pegawai KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel 2

Berdasarkan rekapitulasi total skor jawaban responden terhadap variable Y (produktivitas kerja karyawan) sebesar 5.010, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori tinggi atau baik karena berada paa kelas interval ke-4.

No	Pernyataan	Sangat Setuju			Setuju			Ragu-ragu			Tidak Setuju			Sangat Tidak Setuju			R	Skor yang di anggap	Skor yang efektif
		SP	SS	%	SP	SS	%	SP	SS	%	SP	SS	%	SP	SS	%			
1	Karyawan selalu mencapai target sasaran kerja yang telah ditetapkan	4	20	10.01	16	80	34.07	31	91	10.82	2	4	2.10	2	2	1.00	55	275	181
2	Tidak semua pegawai dapat mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan	2	10	4.81	43	172	82.09	6	18	8.65	4	8	3.83	0	0	0	55	275	208
3	Ornamen kerja yang diberikan status dapat memudahkan karyawan dalam bekerja	4	20	9.01	49	196	88.29	2	6	2.70	0	0	0	0	0	0	55	275	222
4	Karyawan diberikan tanggung jawab kerja yang ditetapkan oleh instansi	2	10	4.35	51	204	82.75	2	6	2.71	0	0	0	0	0	0	55	275	220
5	Karyawan diberi hak istirahat secara dalam melakukan pekerjaan guna mencapai target yang telah ditetapkan	10	50	22.32	43	172	76.11	0	0	0	2	4	1.77	0	0	0	55	275	226
6	Disiplin dalam bekerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	22	110	45.43	33	132	54.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	242
7	Karyawan selalu mematuhi peraturan kerja yang ada	6	30	14.15	37	148	69.81	10	30	14.15	2	4	1.80	0	0	0	55	275	212
8	Pemenuhan di instansi mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan	10	50	21.00	43	172	71.44	2	6	2.63	0	0	0	0	0	0	55	275	228
9	Jam kerja yang ada di instansi dinilai cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik	2	10	4.50	53	212	85.50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	222
10	Karyawan tidak menanggapi kebijakan kerja yang ditetapkan pimpinan	0	0	0	49	196	84.25	2	6	2.81	2	4	1.82	2	2	0.90	55	275	208
11	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jam kerja	6	30	13.64	45	180	81.82	2	6	2.73	2	4	1.82	0	0	0	55	275	220
12	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jam kerja	0	0	0	2	8	3.70	4	12	5.39	22	44	18.35	27	27	20.67	55	275	91
13	Karyawan selalu datang kerja sesuai jam kerja yang berlaku	6	40	18.00	39	156	72.00	4	12	5.61	2	4	1.87	2	2	0.90	55	275	214
14	Karyawan tidak pulang sebelum jam kerja selesai	0	0	0	6	24	23.53	0	0	0	29	58	56.86	20	20	19.61	55	275	102
15	Karyawan tidak pernah terlambat saat kembali masuk kerja setelah jam istirahat	6	30	13.80	39	156	72.22	10	30	13.80	0	0	0	0	0	0	55	275	216
16	Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai optimal	4	20	9.28	43	172	79.03	8	24	11.31	0	0	0	0	0	0	55	275	216
17	Dalam melaksanakan tugas, karyawan menunjukkan semangat dan keaktifan	16	80	34.48	37	148	60.70	0	0	0	2	4	1.72	0	0	0	55	275	232
18	Karyawan melaksanakan tugas dengan antusias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	32	45	30	30	54.91	55	275	71
19	Instansi menunjukkan program sesuai kemampuan masing-masing	6	30	14.15	35	140	66.04	14	42	19.81	0	0	0	0	0	0	55	275	212
20	Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan output yang dihasilkan instansi	6	30	13.30	47	188	81.03	2	6	2.68	0	0	0	0	0	0	55	275	214
21	Karyawan bekerja dengan tidak baik sehingga hasil yang ditetapkan tidak tercapai	2	10	6.62	58	232	88.87	2	6	3.97	6	12	7.95	10	10	12.10	55	275	111
22	Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	0	0	53	212	98.15	0	0	0	2	4	1.85	0	0	0	55	275	216
23	Karyawan yang berprestasi mendapat penghargaan dan promosi	14	70	31.35	29	116	52.25	12	36	16.22	0	0	0	0	0	0	55	275	222
24	Pemenuhan selalu mematuhi penilaian terhadap hasil kerja karyawan	6	30	13.27	40	160	86.75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	226
25	Karyawan memberikan laporan hasil pekerjaannya kepada pimpinan	6	30	13.27	40	160	86.75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	275	226
Jumlah																	4875	5500	

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variable Y sebesar 5.010, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Produktivitas kerja karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada jenjang interval 4675-5775.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan, penulis mengumpulkan data dengan cara penyebaran angket kepada 55 responden yang berisikan pernyataan yang ada hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Angket tersebut berisikan pernyataan yang terdiri dari 55 responden yang terbagi atas 2 variabel yaitu 25 pernyataan tentang gaya kepemimpinan (Variabel X) dan 25

Pernyataan tentang Produktivitas kerja Karyawan (Variabel Y).

No Resp.	X	Y	X ²	Y ²	YX
1	86	91	7396	8281	7826
2	96	96	9216	9216	9216
3	91	87	8281	7569	7917
4	92	91	8464	8281	8372
5	93	94	8649	8836	8742
6	89	92	7921	8464	8188
7	90	93	8100	8649	8370
8	91	93	8281	8649	8463
9	89	90	7921	8100	8010
10	87	89	7569	7921	7743
11	98	98	9604	9604	9604
12	90	88	8100	7744	7920
13	90	77	8100	5929	6930
14	92	89	8464	7921	8188
15	90	89	8100	7921	8010
16	97	92	9409	8464	8924
17	91	89	8281	7921	8099
18	94	95	8836	9025	8930
19	90	92	8100	8464	8280
20	92	94	8464	8836	8648
21	92	96	8464	9216	8832
22	86	90	7396	8100	7740
23	92	92	8464	8464	8464
24	95	93	9025	8649	8835
25	96	93	9216	8649	8928
26	90	89	8100	7921	8010
27	90	89	8100	7921	8010
28	90	92	8100	8464	8280
29	90	91	8100	8281	8190
30	97	92	9409	8464	8924
31	96	98	9216	9604	9408
32	90	88	8100	7744	7920
33	86	87	7396	7569	7482
34	92	93	8464	8649	8556
35	91	91	8281	8281	8281
36	94	91	8836	8281	8554
37	90	94	8100	8836	8460
38	91	88	8281	7744	8008
39	93	93	8649	8649	8649
40	89	89	7921	7921	7921
41	91	88	8281	7744	8008
42	91	88	8281	7744	8008
43	89	91	7921	8281	8099
44	94	95	8836	9025	8930
45	88	92	7744	8464	8096
46	97	97	9409	9409	9409
47	92	93	8464	8649	8556
48	91	88	8281	7744	8008
49	92	89	8464	7921	8188
50	90	92	8100	8464	8280
51	97	89	9409	7921	8633
52	91	94	8281	8836	8554
53	86	86	7396	7396	7396
54	92	91	8464	8281	8372
55	95	89	9025	7921	8455
Σ	5034	5010	461230	457002	458824

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya, Penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan di Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya Dikatakan Sangat Baik, Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya Tinggi.
2. Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya selama ini dikategorikan sangat baik, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden berdasarkan tabel

rekapitulasi angket Produktivitas Kerja diperoleh total skor sebesar 5010 berada pada kelas interval ke 4 yaitu 4675-5775. Hal ini menunjukkan bahwa

Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya Dapat dikategorikan Tinggi.

1. Hasil Analisa Data Menggunakan Uji Regresi Linier sederhana diperoleh Persamaan Regresi Linier sederhana $\hat{Y} = 39,34 + 0,57X$. Berarti Gaya

Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang positif, dimana Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan selama ini berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,57 kali. Dari Hasil Uji Korelasi $r = 0,50$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (Variabel X) dengan Produktivitas Kerja (Variabel Y) dengan tingkat korelasinya adalah sedang. Dari hasil perhitungan uji determinasi dan non determinasi, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 25%, sedangkan sisanya 75% merupakan pengaruh Faktor lain. Pada uji Hipotesa dengan menggunakan Uji t menyatakan bahwa $t_{hitung} = 4,23$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,67 Pada $(\alpha) 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Dinas KOPERINDAG Kabupaten Tasikmalaya.

SARAN

1. Pimpinan perlu mengambil tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin baik sanksi secara Administratif maupun sanksi disiplin.
2. Pimpinan harus tegas dalam menjalankan aturan yang ada agar baik karyawan maupun pimpinan bekerja sesuai dengan jam kerja dan dalam jam kerja seharusnya.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada permasalahan lain yang menjadi factor penghambat dalam kinerja dan produktivitas kerja karyawan yakni masalah ketegasan pelaksanaan aturan dalam disiplin kerja karyawan karena itu penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang berbeda dengan factor lain yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Budiningsih, C. Asri. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dahar, Ratna wilis. 2011. *Teori teori belajar dan pembelajaran*. Jakarta : Erlangga
- Djatmiko, H Yayat. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Bandung: ALFABETA
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Edisi Best Seller. Bandung: ALFABETA
- Sukirman, Dadang. 2006. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Upi Press
- Suryana. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan*. Tidak diterbitkan.

- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Tim Dosen FKIP. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Pedoman kerja dewan Bimbingan Skripsi*. Universitas Siliwangi: Tasikmalaya
- Terry George. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Sembilan. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Ukas, Maman. 2009. *Manajemen Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi*. Edisi Revisi. Bandung: Agnin.