

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok

Faizatunnisa^{1*}, Syahril Addin², Yulia Mujiaty³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis korespondensi : faizatunnisa.14@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style and work productivity on employee performance both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling method on the entire population of DPMPTSP employees totaling 59 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and validity, reliability, T-test, F-test, and coefficient of determination tests with the help of SPSS software version 21. The results of the t-test that leadership style (X_1) has a significant effect on work performance, can be seen from the calculated t value of $3.365 > t$ table 2.003 and a significance value of $0.001 < 0.05$, Work productivity (X_2) has a significant effect on performance obtained a calculated t value of $2.333 > t$ table 2.003 and a significance value of $0.023 < 0.05$. The f test obtained a calculated f value of $30.680 > f$ table 3.16 and a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded simultaneously that leadership style and work productivity have a significant effect on employee performance. Leadership style contributes an influence of 47.6%, work productivity of 42.6%, and both simultaneously explain 52.3% of employee performance variables. These findings provide strategic recommendations for government agencies to improve employee performance through strengthening leadership and increasing work productivity.*

Keywords: DPMPTSP, Employee Performance, Leadership Style, SPSS, Work Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh terhadap seluruh populasi pegawai DPMPTSP sebanyak 59 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji validitas, reliabilitas, uji T, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS versi 21. Hasil uji t bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dapat dilihat nilai t hitung $3,365 > t$ tabel $2,003$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, Produktivitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja didapat nilai t hitung $2,333 > t$ tabel $2,003$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Uji f didapat nilai f hitung $30,680 > f$ tabel $3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menyumbang pengaruh sebesar 47,6%, produktivitas kerja sebesar 42,6%, dan keduanya secara simultan menjelaskan 52,3% variabel kinerja pegawai. Temuan ini memberikan rekomendasi strategis bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan dan peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci: DPMPTSP, Gaya Kepmimpinan, Kinerja Pegawai, Produktivitas Kerja, SPSS

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Depok memiliki peran strategis dalam mendorong investasi dan memberikan layanan perizinan yang cepat, transparan, serta akuntabel. Kinerja pegawai DPMPTSP menjadi indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja, seringkali menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Gaya kepemimpinan memengaruhi inspirasi, motivasi, dan moral kerja pegawai, sementara produktivitas kerja menentukan seberapa efisien pegawai menyelesaikan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mencakup metode yang digunakannya untuk membujuk, membimbing, dan menginspirasi para karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kebahagiaan, kesetiaan, dan hasil kerja karyawan dapat diperoleh dari pemimpin dengan gaya yang efektif, menurut sejumlah penelitian. Di sisi lain, produktivitas di tempat kerja adalah ukuran seberapa baik seseorang menggunakan waktu dan sumber daya mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa para pekerja efisien dalam melakukan pekerjaan mereka, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penelitian terdahulu sering menganalisis gaya kepemimpinan atau produktivitas secara parsial, atau meneliti keduanya pada sektor non-pemerintah, sehingga ada keterbatasan generalisasi ke konteks birokrasi layanan publik di tingkat kota. Selain itu, banyak studi tidak memperhitungkan karakteristik organisasi pemerintahan yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan, produktivitas, dan kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti Andayani (2020), Hasyim (2022), dan Noorrahman (2024), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Amalya (2021), menegaskan produktivitas kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat celah penelitian karena sebagian besar studi dilakukan di luar konteks instansi publik pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut. Oleh karena itu penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut dengan fokus empiris pada DPMPTSP Kota Depok dan model analisis yang memasukkan kedua variabel (gaya kepemimpinan dan produktivitas) secara simultan untuk melihat kontribusi parsial dan bersama terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Thoha dalam (Hasnawati, 2020) berpendapat demikian Gaya seorang pemimpin

adalah pendekatan khas yang mereka gunakan ketika mencoba untuk membentuk tindakan orang-orang yang berada di bawah pengawasan mereka.

Menurut Hasibuan dalam (Hasnawati, 2020), Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah serangkaian perilaku yang mereka gunakan untuk memotivasi bawahan mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi. Ada banyak jenis kepemimpinan lainnya, seperti pendekatan demokratis, transaksional, transformasional, dan otoriter. Gaya kepemimpinan bervariasi dalam hal ciri-ciri dan penerapannya pada berbagai konteks dan jenis organisasi.

Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahannya. Menurut Budiman (2023) pendekatan ini melibatkan pemimpin yang memegang kendali penuh atas proses kerja dan jarang memungkinkan tim untuk melakukan sesuatu.

Gaya kepemimpinan yang demokratis menekankan pentingnya bawahan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Metode ini mendorong diskusi dan musyawarah yang terbuka serta pertukaran ide konstruktif antara pemimpin dan anggota tim (Nurwahidah et al., 2024).

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* ditandai oleh pemimpin yang tidak mengacukan pekerjaan bawahannya, gaya ini dapat mendorong inovasi dan kreativitas, tetapi jika tidak diawasi dengan baik, itu juga dapat mengacaukan koordinasi dan kejelasan peran (Nurwahidah et al., 2024)

Gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya melalui visi yang kuat, perhatian pribadi, dan dorongan untuk inovasi. Pemimpin transformasional bukan hanya manajer mereka juga agen perubahan yang dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen tim (Basirun & Turimah, 2022).

Gaya kepemimpinan transaksional dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan didasarkan pada imbalan dan hukum. Fokus metode pada pencapaian tugas dengan menetapkan aturan yang jelas, memberikan penghargaan pada mereka yang menggapai tujuan dan memberikan sanksi pada mereka yang melanggar tujuan (Nurwahidah et al., 2024).

Faktor internal menitikberatkan pada kualitas dan karakteristik pemimpin itu sendiri (Lamirin et al., 2023). Faktor eksternal menggaris bawahi pentingnya peran budaya dan struktur organisasi (Widhianto & Hasanah, 2024), sedangkan faktor situasional menekankan perlunya adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Dalimunthe & Putriekapuja, 2024).

Menurut (Khan et al., 2020) & (Daswati et al., 2021) Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Pengaruh Ide
2. Ispirasi Motivasi
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian Individu
5. Komunikasi efektivitas
6. Penetapan tujuan yang jelas

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah rasio antara input yang digunakan dalam proses kerja dan output yang dihasilkan. Namun, kuantitas output bukan satu-satunya aspek yang diukur untuk produktivitas evaluasi ini mencakup mutu kerja dan efisiensi (Mogalana et al., 2020).

Teori efisiensi operasional adalah pendekatan teoritis pokok yang menekankan betapa pentingnya menganalisis keterkaitan antara input dan output untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada teori ini, optimalisasi pemanfaatan sumber daya, penerapan prosedur kerja yang baku dan disiplin, dan penerapan sistem reward yang memotivasi karyawan adalah semua cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional (Rantotanio & Sumartik, 2022).

Faktor internal meliputi kompetensi, moral, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi aturan bisnis, metode pembayaran, dan prosedur operasi standar. (Fitriani et al., 2023).

Menurut Nurfiani (2023) dan Chandra (2024) dalam kerangka penelitian kuantitatif, produktivitas kerja umumnya diukur indikator utama, yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kinerja

Sejauh mana seseorang memenuhi tujuan, kriteria, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh pemberi kerja merupakan capaian hasil kerja yang baik untuk kinerjanya. (Hutagalung, 2022). Definisi ini menurut Anggraeni et al (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan ketetapan waktu dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut literatur, kinerja karyawan dapat diukur tidak hanya dari hasil kualitatif seperti perilaku, komitmen, dan inovasi mereka di tempat kerja. Konsep ini juga dapat dipelajari dengan sistem penilaian berbasis e-kinerja. Sistem ini dapat menilai biaya, waktu, kualitas dan kuantitas (Rukmana et al., 2020).

Secara Dua kriteria utama untuk menilai kinerja pegawai adalah relevansi dengan pelaksanaan tugas (pekerjaan terkait) dan dapat diukur. Menurut Andreas Dedi Kurniawan (2020), Blumberg dan Pringle (Wungu, 2003:46) menunjukkan pencapaian atau prestasi kerja sebagai hasil dari 3 hal, yaitu:

1. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
2. Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingnes to perform*).
3. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Indikator utama kineja karyawan menurut Robbins dalam (Chairunnisah et al., 2021) adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Epektifitas
4. Komitmen
5. Ketepatan Waktu

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang dianalisis berbentuk numerik. Tujuan utama dari penelitian yang bersifat asosiatif ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Populasi dapat didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk digunakan sebagai subjek penelitian dan menghasilkan kesimpulan (Rizka Zulfikar et al., 2024)

Karena populasi penelitian kurang dari 100, setiap anggota populasi diambil sebagai sampel jenuh, oleh karena itu sampel harus dapat secara menyeluruh menunjukkan karakteristik populasi yang menjadi objek penelitian.

Cara peneliti mendefinisikan variabel yang sedang diteliti agar dapat diukur secara praktis dikenal dengan istilah sebagai definisi operasional. Proses ini mengubah hasil abstrak menjadi sesuatu yang lebih nyata, sehingga memudahkan pengukuran (Nikmatur, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang terdiri dari angka. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Tujuan utama penelitian ini ialah guna mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 59 orang yang sasaramya yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Kuesioner didistribusikan secara tertutup dengan skala liker 1-5. Kuesioner dibuat dengan setiap variabel terdiri dari 10 item pernyataan.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁).

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	X.1.1	0,607	0,256	Valid
	X1.2	0,623	0,256	Valid
	X1.3	0,570	0,256	Valid
	X1.4	0,738	0,256	Valid
	X1.5	0,523	0,256	Valid
	X1.6	0,631	0,256	Valid
	X1.7	0,620	0,256	Valid
	X1.8	0,538	0,256	Valid
	X1.9	0,677	0,256	Valid
	X1.10	0,637	0,256	Valid

Pada tabel di atas Seluruh R hitung berkisar 0,523 – 0,738 dan melampaui batas r tabel sebesar 0,256. Kondisi ini mencerminkan bahwa item – item pada variabel X₁ secara konsisten mampu merepresentasikan konsep gaya Kepemimpinana, sehingga seluruhnya dinyatakan valid dan relevan untuk digunakan dalam metode penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Produktivitas Kerja (X₂).

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (X₂)	X.2.1	0,688	0,256	Valid
	X2.2	0,473	0,256	Valid
	X2.3	0,715	0,256	Valid
	X2.4	0,676	0,256	Valid
	X2.5	0,625	0,256	Valid
	X2.6	0,499	0,256	Valid
	X2.7	0,683	0,256	Valid
	X2.8	0,459	0,256	Valid
	X2.9	0,649	0,256	Valid
	X2.10	0,398	0,256	Valid

Pada tabel di atas Seluruh R hitung berkisar 0,398 – 0,715 dan melampaui batas r tabel sebesar 0,256. Kondisi ini mencerminkan bahwa item – item pada variabel X₂ secara konsisten mampu merepresentasikan konsep produktivitas kerja, sehingga seluruhnya dinyatakan valid dan relevan untuk digunakan dalam metode penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (Y).

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,301	0,256	Valid
	Y2	0,722	0,256	Valid
	Y3	0,566	0,256	Valid
	Y4	0,709	0,256	Valid
	Y5	0,749	0,256	Valid
	Y6	0,715	0,256	Valid
	Y7	0,749	0,256	Valid
	Y8	0,552	0,256	Valid
	Y9T	0,548	0,256	Valid
	Y10	0,821	0,256	Valid

Pada tabel diatas Seluruh R hitung berkisar 0,301 – 0,821 dan melampaui batas r tabel sebesar 0,256. Kondisi ini mencerminkan bahwa item – item pada variabel Y secara konsisten

mampu merepresentasikan konsep kinerja, sehingga seluruhnya dinyatakan valid dan relevan untuk digunakan dalam metode penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Signifikan	Keterangan
X₁ (Gaya Kepemimpinan)	0,60	0,815	Reliabel
X₂ (Produktivitas Kerja)	0,60	0,791	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0,60	0,842	Reliabel

Pada tabel diatas ditemukan bahawa gaya kepemimpinan (X_1), produktivitas kerja (X_2) dan Kinerja pagawai (Y) secara konsisten mencapai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60, maka dinyatakan hasil diatas reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27033133
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.065
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879

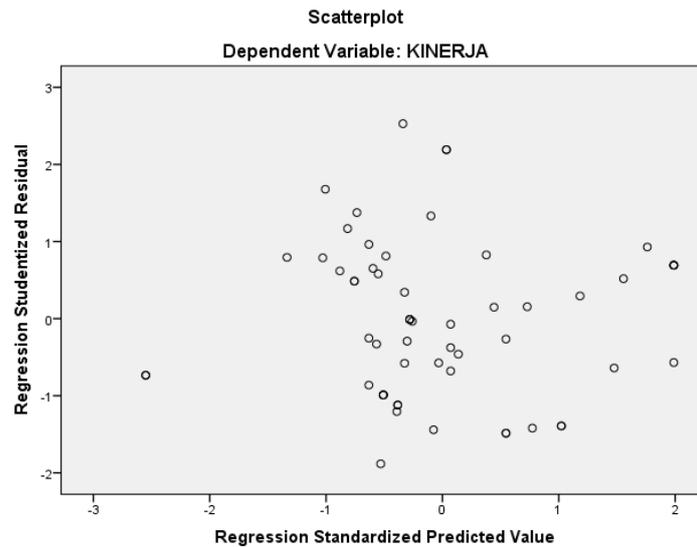
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 5, nilai asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal (0,879). Jadi, dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas model regresi terpenuhi

Heterokedastisitas

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas.



Berdasarkan tabel diatas hasil uji heterokedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar acak disekitar sumbu horizontal dan tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran yang tidak membentuk pola sistematis ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas telah terpenuhi dan model regresi dinyatakan layak digunakan. Dan model regresi telah memenuhi salah satu syarat penting dalam regresi liner.

Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		Toler ance
1 (Constant)	8.966	4.275		2.09	.041

gaya kepemimpinan a	.426	.127	.457	3.36 5	.001	.461	2.16 9
produktivitas	.351	.150	.317	2.33 3	.023	.461	2.16 9

a. Dependent Variable: kinerja

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas, Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja adalah sebesar $2,169 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* untuk kedua variabel tersebut berada pada angka $0,461 > 0,10$. Berdasarkan kriteria umum menyatakan bahwa multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi tinggi anatar variabel independen dalam model, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan tinggi terhadap validitas hasil estimasi parameter yang di peroleh. Maka tidak terjadi multikolineritas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Berganda.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.966	4.275		2.097	.041
	gaya kepemimpinan	.426	.127	.457	3.365	.001
	produktivitas kerja	.351	.150	.317	2.333	.023

a. Dependent Variable: kinerja

Penjabaran dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 8,966 menunjukkan bahawa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan produktivitas (X_2) diasumsikan tidak berpengaruh atau nol, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 8,966. Ini berarti bahwa meskipun kedua varaiabel bebas tidak berperan, masih ada faktor lain di luar model berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Regresi Terdapat korelasi yang baik antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh variabel X1 sebesar 0,426. Jadi, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, kenaikan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan 0,426 unit dalam kinerja karyawan. Fakta bahwa dampaknya signifikan secara statistik dikonfirmasi oleh signifikansi statistik koefisien, yang mencapai 0,001 ($<0,005$).
3. Fakta bahwa variabel produktivitas kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa variabel ini secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan satu unit dalam produktivitas kerja akan menyebabkan peningkatan 0,351 unit dalam kinerja karyawan, dengan semua hal lain dianggap sama. Signifikansi statistik ditunjukkan oleh pengaruh tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,023 ($<0,05$).

Uji T

Tabel 9 Uji T.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.966	4.275		2.097	.041
	gaya kepemimpinan	.426	.127	.457	3.365	.001
	produktivitas kerja	.351	.150	.317	2.333	.023

a. Dependent Variable: kinerja

Jika dilihat lebih dekat, angka-angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 3,365 dan nilai t hitung untuk produktivitas kerja adalah 2,333, keduanya melebihi nilai t tabel 2,003.

Selain itu nilai signifikansi (Sig) yang di peroleh dari kedua variabel juga memperkuat temuan ini. Untuk gaya kepemimpinan, nilai Sig. adalah 0.001, sedangkan untuk produktivitas kerja sebesar 0,023. Kedua nilai berada diambang batas 0,05 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian signifikan dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Uji F

Tabel 10 Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.686	2	339.843	30.680	.000 ^b
	Residual	620.314	56	11.077		
	Total	1300.000	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Temuan uji F menunjukkan nilai F-tabel sebesar 3,16, yang jauh lebih rendah dari nilai F-estimasi sebesar 30,680; temuan ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa model regresi secara keseluruhan, pada kenyataannya, berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, nilai Sig yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa kedua faktor independen tersebut mungkin memiliki dampak yang nyata terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, menurut analisis statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Parsial X1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.467	3.45550

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Angka 0,476 adalah koefisien determinasi, yang sering dikenal sebagai R Square. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam gaya kepemimpinan menjelaskan 47,6% dari varians kinerja. Sementara itu, variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis menyumbang 52,4% sisanya.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Parsial X2.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.416	3.61707

a. Predictors: (Constant), Produktivitas kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial R Squared sebesar 0,426, yang merupakan koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam faktor-faktor produktivitas menjelaskan 42,6% dari varians dalam variabel kinerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Sisanya sebesar 57,4 persen disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	3.32822

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi ($R = 0,723$) antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja, dua faktor independen, dan kinerja karyawan, variabel dependen. R Square, koefisien determinasi, adalah 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam gaya kepemimpinan dan produktivitas menjelaskan 52,3% dari varians dalam indikator kinerja. Sisanya, 47,7 persen disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam analisis ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan jumlah 59 responden, hasil penelitian diolah menggunakan metode statistika SPSS versi 21, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1), di dapat nilai t hitung $3,365 > t$ tabel 2,003 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel produktivitas kerja (X_2), didapat nilai t hitung $2,333 > t$ tabel 2,003 dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja, didapat nilai f hitung $30,680 > f$ tabel 3,16 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan peneliti dan penjelasan yang di berikan dalam bab – bab sebelumnya, bebrapa saran yang dapat di buat adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya disarankan mengambil lebih banyak sampel dengan tujuan agar data lebih akurat, lebih jelas dan lebih akurat hasilnya akan lebih baik untuk penelitian yang akan datang.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan unruk memperbanyak jumlah variabelnya atau memakai variabel yang berbeda dengan tujuan agar penelitian selanjutnya dapat menemukan pengaruh lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Meningkatkan gaya Kepemimpinan yang efektif mampu membangun arah kerja yang jelas, meningkatkan semangat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan pencapaian target organisasi.
4. Pada tingkat produktivitas yang tinggi dari seorang pegawai secara langsung berkorelasi positif terhadap kualitas dan capaian kerjanya. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, tepat waktu, dan sesuai standar organisasi cenderung memberikan kontribusi nyata dalam mendorong tercapainya tujuan instansi.

DAFTAR REFERENSI

- Ahda, H. M., & Hidayah, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterikatan Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 183-198. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i2.1221>
- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Par*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2549>
- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 62. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.662>
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v5i1.1551>
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34-41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Budiman, B. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Karang Anyar Kabupaten Rejang Lebong. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1112. <https://doi.org/10.35931/am.v7i3.2310>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Chandra, A. R., Palendeng, I. D., Kojo, C., Palendeng, I. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT . MATAHARI DEPARTEMENT STORE , TBK - MEGAMALL INFLUENCE OF WORKLOAD AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY WITH INTEGRITY AS A MODERATING VARIABLE AT PT . MATA. *I2(4)*, 109-119.
- Dalimunthe, A. A. B., & Putriekapuja, R. A. (2024). Adaptasi Gaya Kepemimpinan Situasional Di Organisasi Multikultural: Suatu Tinjauan Literatur. *Niagawan*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.24114/niaga.v13i2.58447>
- Daswati, Buntuang, P. C. D., Hattab, S., & Kornelius, Y. (2021). Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 507-518. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.40)
- Fitrianingtias, J., Elmas, M. S. H., & Yatiningrum, A. (2023). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Jumad Journal Management Accounting & Digital Business*, 1(1), 101-110. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1321>
- Hasnawati, & M. sapiri M. R. (2020). Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja (H. Halim, Ed.). Pusaka Almada.
- Hasyim. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710-726. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/3990/2603>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kurniawan, A. D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. MORICH INDO FASHION. *Jurnal Ekonomi*. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.537>
- Lamirin, L., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tegang*, 14(2), 400-409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Nikmatur, R. (2020). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Noorrahman, M. F., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Perspektif Psikologi dalam Konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. 4, 5063-5074.
- Nurfitriani. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. In H. Ulfa (Ed.), *IAIN Parepare Nusantara Press2023*. IAIN Parepare Nusantara Press2023.
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, N., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449-456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Rantotanio, A., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karymitra Budisentosa. *Jimak*, 1(1), 47-57. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.138>
- Rizka Zulfikar, Sari, F. P., Anggi Fatmayati, Kartika Wandini, & Tati Haryati. (2024). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif (Evi Damayanti, Ed.). *WIDINA MEDIA UTAMA*.

Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51-56. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2633>

Widhianto, A. R. E., & Hasanah, K. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Perempuan Se-Kabupaten Madiun. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 46-67. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1346>