

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUTAI BARAT**

*Nilda, Titin Ruliana<sup>2</sup>, Elfreda A. Lau<sup>3</sup>.*

**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**

*Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kepegawaian pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat . Selain itu, penelitian ini juga Untuk Mengetahui faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kepegawaian pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pertama apakah kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan partisipasif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Kedua apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Ketiga apakah kepemimpinan partisipasif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Dasar Terori yang digunakan adalah terori manajemen Sumber Daya Manusia, dengan hipotesis yaitu Hipotesis pertama adalah kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan partisipasif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Dan hipotesis kedua adalah kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan Uji asumsi klasik dan Regresi Linier Berganda .*

*Hasil Perhitungan diketahui bahwa variabel indipenden (kepemimpinan dan variabel produktivitas pegawai ) Secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Baratv sekaligus menyatakan hipotesis pertama diterima.*

*Diketahui pula bahwa variabel kepemimpinan dan produktivitas pegawai parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Sekaligus menyatakan hipotesis kedua diterima.*

**Kata Kunci:***Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Partisipatif dan Produktivitas*

## **Latar Belakang Masalah**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional secara umum. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara

bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pengelolaan sumber daya yang berkualitas dalam reformasi.

Oleh karena itu, pegawai kantor dinas kesehatan sebagai salah satu unsur organisasi di bidang kesehatan harus berperan secara

aktif membina dan menempatkan kedudukan para pegawainya sebagai tenaga proposional, sesuai dengan tuntutan organisasi yang semakin berkembang. Kepala Dinas merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor, administrasi kantor, pembinaan tenaga kerja dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Dinas, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berperan dan berpengaruh menentukan kemajuan Kantor Dinas harus memiliki

kemampuan tenaga administrasi, yang memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugas organisasinya.

Kepemimpinan kepala dinas yang baik harus mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui program pembinaan kemampuan tenaga pegawainya dalam segala bidang kerjanya. Oleh karena itu Kepala Dinas harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat kepemimpinan dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah organisasi perkantoran. Dalam perannya sebagai pemimpin, harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas dengan penilaian kinerja dimaksud sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan Demokratis dan kepemimpinan partisipasif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat?
- b. Apakah Kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat?
- c. Apakah kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2007:10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Stoner dan Freeman yang disadur oleh Ambar Teguh dan Rosidah (2009: 8) yaitu : “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengadiln upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber

daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Kinerja yang didefinisikan Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Bernandin dan Russel menjelaskan bahwa “*the record of out come produced on a specified job function or activity during a speciefied turn a periode*” (1993:379) diterjemahkan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah: “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

## **Kepemimpinan**

Dalam struktur organisasi kepegawaian terdiri dari beberapa tingkatan. Pada umumnya terdiri pemimpin teratas (*top manejer*),

pemimpin menengah (*middle manejer*) dan Pemimpin terbawah (*lower manejer*).

## **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Scogdill dikutip dan diterjemahkan oleh Sukanto Reksohadi Prodjo merupakan : “proses mengarahkan serta mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas anggota atau kelompok anggota organisasi, kepemimpinan meliputi 3 (tiga) unsur yaitu :

- 1) Adanya pihak lain yang mau mengikuti apa yang dikatakan oleh pimpinan.
- 2) Adanya pengaruh pimpinan pada pihak lain yang kemudian menjadi pengikut dan
- 3) Adanya kuasa atau wewenang pimpinan terhadap bawahan”

Menurut Soetopo & Soemanto (1984:1) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kartini Kartono (1992:49) dalam bukunya “Pemimpin dan kepemimpinan” mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai tokoh, antara lain : T. Hani Handoko (1995:294) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko (1995) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada

kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (Miftah Thoha 2004:264) dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan kelompok.

### **Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Handoko (1995:297) Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- a Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

d Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah

Berbagai teori kesifatan juga dikemukakan oleh Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (1992:37). Teori kesifatan menurut Ordway tead adalah sebagai berikut : Berdasarkan teori-teori tentang kesifatan atau sifat-sifat pemimpin diatas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan Kepala Dinas adalah : Handoko (1995:297)

- a. Kemampuan sebagai pengawas (*supervisory ability*)
- b. Kecerdasan
- c. Inisiatif

### **Tugas-Tugas Kepemimpinan**

Berdasarkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tingkah laku yang mengandung indikasi serangkaian tugas penting seorang pemimpin yaitu (Wahjosumidjo 2002:40) :

### **Kepemimpinan Yang Efektif**

Agar proses pengembangan para personalia Pegawai berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk

berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1988:173) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performan tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah :

- a. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan.
- b. Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia

Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai.

## **Pemimpinan**

Variabel dan Indikator variabel penelitian ini dengan didefinisi sebagai berikut :

- a. Pemimpin menurut H. Hadarin Nawawi (2003:20) adalah suatu lakon/peran dalam

sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

- b. Arti pemimpin menurut H. Hadari Nawawi (2003:20) adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- c. Kepemimpinan Produktivitas Menurut Soeprithatno (2001: ) adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **1. Gaya Kepemimpinan Motivatif**

Menurut Sutarto ( dalam Tohardi, 2002), Menurut Gaya Kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program,

dan kebijakan- kebijakan kepada bawahan dengan baik . Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, prpgram, dan kebijakann yang ditetapkan oleh atasan.

## 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sutarto ( dalam Tohardi, 2002), Menurut Gaya Kepemimpinan Menurut Gaya Kepemimpinan menempatkan manusia sebagai factor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

## 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Sutarto ( dalam Tohardi, 2002), Menurut Gaya Kepemimpinan di mana memberikan spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi .

Variabel Penelitian terdiri atas dua macam yaitu variabel bebas (*variabel Independent*) atau variable yang tidak bergatung pada variable dan variable terikat (*dependent variable* ) atau variable yang tergantung pada variable lainnya. Variable-variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah

*Stogdill* (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsure yang sama. Menurut *Sarros dan Butchatsky* (1996), "*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*". Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas

para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi pemerintah
2. Cara memberikan tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara membimbing

## **Kepemimpinan**

## **Produktivitas**

Menurut Hanafi dalam Rosa (2001), terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain:

1. Meningkatkan operasinal : dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode – meode operasi yang lebih baik;
2. Meningkatkan keterleabatan Pegawai, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja.

## **Faktor –faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang behubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motovasi, gizidan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminsosial, lingkungan kerja, teknelogi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. (Ravianto,1991)

## **Metode Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran Produktivitas dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan–perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatnya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya . Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran / tujuan.

## **Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan ukuran keberhasilan dari sisi output, produktivitas dipandang dari dua sisi yaitu : sisi output dan sisi input. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output.

Menurut Edi Sutrisno (2010 : 99) Produktivitas kerja didefinisikan sebagai berikut :Menurut Ravianto, di bidang produksi, “Produktivitas mempunyai arti ukuran nilai yang relatif atau ukuran yang ditampilkanoleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas yang digunakan sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya manusia dalam mencampai hasil yang diinginkan.

Produktivitas adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (umar, 2002):

1. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input).
3. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dengan upaya membanding input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

### **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Hanafi dalam Rosa (2001), terdapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain :

1. Meningkatkan operasional : dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik;
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja.

Menurut Simanjuntak, Payaman J (2011), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

#### **Kebutuhan akan Keamanan**

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang.

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri terhadap ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencakup misalnya : keamanan, keselamatan, kesehatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas .

#### **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Kebutuhan social terdiri dari empat kelompok yaitu :

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan rasa ikut serta. Faktor yang harus diperhatikan mengenai kebutuhan social ini meliputi : mutu Suervisi, kelompok kerja yang kompetibel, dan kemitraan professional.

### **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya : penghargaan, Dimana :

$X_1 =$  Gaya Kepemimpinan Demokratis ( *variable Independent* )

Variabel Penelitian terdiri atas dua macam yaitu variabel bebas ( *variable Independent* ) atau variable yang tidak bergantung pada variable dan variable terikat

pengakuan, Status, prestise, kekuasaan dan, perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Factor- Faktor yang harus diperhatikan mencakup : gelar (nama) tugas, kreatifitas, kemampuan dalam organisasi, dan *prestise* dalam pekerjaan

### **Kerangka Konseptual**

Sutarto (1978:97) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Sulisyani (2008:10) kepemimpinan mengandung makna perpaduan antara subyek yang melaksanakan fungsi sebagai pemimpin berbanding lurus dengan tuntutan akan fungsi yang harus dijalankan. Menurut *Moorhead dan Griffin* dalam Tampubolon (2004:189) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pertimbangan Penggunaan nilai-nilai, symbol-simbol dan beberapa faktor dalam budaya berkomunikasi kepada karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi

$X_2 =$  Gaya Kepemimpinan Partisipatif ( *variable Independent* )

$Y =$  Produktivitas Pegawai ( *variable dependent* )

(*dependent variable* ) atau variable yang tidak tergantung pada pada variabel dan variabel terikat (dependen variable) atau variable yang tergantung pada variable lainnya

## Alat Analisis Dan Pembahasan

Analisa regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1, \dots, X_n$ ) terhadap variabel terikat atau tidak bebas ( $Y$ ), persamaan variabel yang diperoleh dari proses perhitungan regresi, harus diuji secara statistik nilai koefisien regresinya.

Data – data yang telah dihimpun akan dianalisis dengan penggunaan

Regresi linier berganda dengan Rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

$y$  : Produktivitas Pegawai

$X_1$  : Kepemimpinan Demokratis

$X_2$  : Kepemimpinan Partisipatif

Dari hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.455 + 0.236X_1 + 0.00X_2$$

$Y$  : Produktivitas Pegawai

$X_1$  : Kepemimpinan Demokratis

$X_2$  : Kepemimpinan Partisipatif

Nilai konstanta sebesar 3.455. Hal ini menunjukkan apabila faktor Kepemimpinan

Demokratis, Partisipatif dan Produktivitas pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat tetap ada.

Variabel Demokratis memiliki nilai koefisien sebesar 0,226, Hal ini menunjukkan hubungan positif Demokratis dengan produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan demokratis maka nilai produktivitas akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Variabel disiplin memiliki nilai koefisien sebesar 0,236, hal ini menunjukkan hubungan positif demokratis dengan produktivitas pegawai Dinas Kesehatan. Dapat disimpulkan bahwa jika kenaikan demokratis maka nilai produktivitas akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan

Koefisien variabel produktivitas ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,00 bertanda positif, ini menunjukkan bahwa apabila Produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa faktor demokratis dan Partisipatif konstan

Dari ketiga variabel terdapat perbedaan dimana variabel demokratislah yang berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.

Dari uraian diatas diketahui bahwa untuk uji anova diperoleh nilai F sebesar 0.756, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima ataupun tidak dapat dilihat sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima (signifikan)

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

Dari hasil analisis tabel anova diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 756 dengan nilai taraf signifikansi sebesar 479 (tingkat kepercayaan -375) dan  $F_{tabel}$  disimpulkan bahwa variabel demokratis, Partisipatif dan produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.

Secara Parsial variabel yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat adalah berdasarkan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut :  
Hitung variabel demokratis adalah 2.061  
Hitung variabel Partisipatif adalah 1.229  
Hitung variabel Produktivitas adalah 0.51  
Hasil t hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Variabel demokratis sebesar 2.061 dengan nilai signifikansi sebesar 479 lebih kecil

## **Pembahasan**

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh kesimpulan – kesimpulan sebagai berikut:

Nilai R Menunjukkan angka sebesar 0,226 . Artinya bahwa demokratis, Partisipatif dan produktivitas pada Kantor Dinas Kesehatan kabupaten Kutai Barat. Bila dilihat dari R Square sebesar 0,51. Artinya bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat dipengaruhi juga oleh variabel –variabel lain sebesar 94.5% yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel Kepemimpinan demokratis ( X1). Nilai koefisien regresi variabel ini adalah sebesar 0,226, t hitung sebesar 0,51 dengan signifikansi 94.5 yang bahwa terhadap produktivitas pegawai.

Variabel Kepemimpinan Partisipatif ( X2) Nilai koefien regresi variabel ini adalah sebesar 0,355, t hitung sebesar 0.51 ini menunjukkan bahwa variabel Partisipatif ( X2) secara parsial mampu menrangkan produktivitas pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima karena demokratis, Partisipatif dan produktivitas

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar, 7.56, menyatakan baik dan 4.79 F hitung > F tabel) Begitu juga apabila dilihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  0.51.

2. Hipotesis kedua diterima karena faktor demokratis merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung paling besar diantara variabel yang yaitu demokratis sebesar, 2.061 demokratis sebesar 1.229, dan produktivitas sebesar 0.51

## Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat hendaknya lebih memperhatikan variabel demokratis, Partisipatif dan produktivitas pegawai, terutama variabel demokratis karena merupakan variabel paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas
2. pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.

3. Melakukan Evaluasi untuk variabel Partisipatif, karena meskipun memiliki pengaruh yang positif namun variabel tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.
4. Produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat dipengaruhi ketiga variabel yang diteliti (demokratis, Partisipatif dan produktivitas) hanya sekitar 22,6% sedang masih ada sekitar 51 % faktor lain yang belum diteliti, maka untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat

## DAFTAR PUSTAKA

- Benandin H John & Russel A Joycee I, 1993. Human Resource Management, Mac Grew Hill, inc : Singapore*
- Burhanudin 1990. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan .Jakarta :PT.Bumi Aksara
- Candoso Gomes, Fanstine, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi : Yogyakarta*

Edy Sutrisno, M.Si 1991 Manajemen Sumber  
Daya Manusia Ravianto Kencana :  
Jakarta

Handoko,T. Hani 1995Manajemen. BPFE:  
Yogyakarta

Hasibuan, H. Malayu S. P 2005. Manajemen  
Sumber Daya Manuasia Jakarta : PT.  
BumiAksara

KartonoKartini. 1992. Pemimpin dan  
Kepemimpinan PT. Raja Grafindo  
Persada: Jakarta

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003.  
Manajemen Tenaga Indonesia  
Pendekatan Administratif dan  
Operasional. Bumi Aksara : Jakarta

Subando Roksuhan di Pragjo, 1992, Dasar-  
dasar Manajemen edisi 5 Universitas  
Gajah Mada : Yogyakarta

*Thoha, Mitfah.*2004. Perilaku Organisasi  
Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT.  
Raja Grafindo Persada: Jakarta

Umar Husain, 2000. Riset Pemasaran dan  
Prilaku Konsumen Gramedia : Jakarta