

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI  
(KPPBC) TIPE MADYA PABEAN B PEKANBARU**

**Oleh : Magdalena Purba**

*magdalena.purba@student.unri.ac.id*

**Pembimbing: Febri Yuliani**

Program Studi Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl.H.R Soebrantas Km 12,5 Simp, Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership on work productivity at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) of Madya Pabean B Pekanbaru. This research was conducted at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) of Madya Pabean B Pekanbaru, located on Jenderal Sudirman Street No. 2-4 Senapelan Pekanbaru. In this research method the method used is a statistical test with the SPSS program, where the sample used is employees and the community working area of the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) of Madya Pabean B Pekanbaru. To determine the a questionnaire. The population and sample in this study were equal to 108 respondents consisting of the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) of Madya Pabean B Pekanbaru. From the results of data analysis which includes validity test, reliability test, correlation test and coefficient of determination show that leadership has an influence on work productivity at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) of Madya Pabean B Pekanbaru with a value of 0.858 means that the influence of leadership variables on work productivity variables is 85.8%. The results of testing the hypothesis found that t-count is greater than t-table which means  $H_a$  is accepted.*

***Keywords: Leadership and Work Productivity***

## 1.1 Latar Belakang

Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi, tidak dapat dibantah merupakan suatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi, dimana terjadi interaksi kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan. Bahkan beberapa pakar mengasosiasikan kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi dengan pemimpinnya. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan.

Menurut **Hasibuan (2005:16)** menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Pemimpin yang efektif merupakan komponen utama untuk memungkinkan kebijakan dijalankan sebagaimana yang telah direncanakan. Oleh karena itu, memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam suatu sistem operasi

organisasi, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Peran pemimpin dalam mewujudkan hal tersebut bertanggung jawab melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan hasil dan prestasi yang telah didapat. Oleh karena itu, dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan baik. Menurut **Kusriyanto (2000:54)** produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

**Mulyono (1993:132)** mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, kesempatan, tingkat pendidikan, karakteristik fisik karyawan, kepemimpinan, pengawasan dan upah. Salah satu faktor yaitu kepemimpinan memainkan peran yang

dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Kantor, yang menghendaki dukungan kerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala Kantor sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berperan dan berpengaruh menentukan kemajuan Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

Produktivitas kerja pegawai sendiri menjadi perhatian dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena produktivitas kerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja Aparatur, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan publik secara umum pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Komitmen dan dukungan pimpinan puncak dan stakeholder lainnya tetap menjadi kunci utama. Bertemunya persepsi yang sama antara dua komponen tersebut dalam menentukan sasaran dan tujuan, merupakan modal utama untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Menentukan tingkat prestasi melalui indikator produktivitas kerjanya akan menyentuh langsung faktor-faktor yang menunjukkan indikasi-indikasi obyektif terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas seorang aparatur, serta sejauh mana fungsi dan tugas yang dilakukan memenuhi standar yang ditentukan.

Seorang pimpinan tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam proses memengaruhi para

pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut hingga mampu membawa Direktorat Jenderal Bea dan Cukai semakin berkembang dari tahun ke tahun. Namun, seberapa besarkah pengaruh kepemimpinan ini sebagai salah satu indikator penentu peningkatan produktivitas kerja yang akhirnya akan membawa keberhasilan sebuah organisasi. Hal inilah yang menjadi ketertarikan tersendiri bagi penulis.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Kepemimpinan Pada Kantor Pengawasan Dan

- Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.
  3. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Melalui Penelitian ini, maka hasilnya diharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Lembaga  
Sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai (KPPBC) Pabean B Pekanbaru.
- b. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman dan pengetahuan tentang cara penulisan karya ilmiah yang baik khususnya peneliti dan dapat dipakai sebagai bekal nantinya terjun ke masyarakat.
- c. Bagi Pengembangan Keilmuan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang sesuatu yang berharga bagi pihak Universitas Riau khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) sebagai pembendaharaan referensi dan tambahan wacana serta dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan pada penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

#### 1.5 Konsep Teori

##### 1.5.1 Kepemimpinan

**Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:44)** menyampaikan bahwa: *“Leadership is what leaders do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals.* “Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”.

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan. Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan, tidak akan ada pemimpin.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cignizance*), keberanian bertindak dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*comminication*) dalam membangun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin.
2. Adanya upaya dan proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang melalui berbagai kekuatan, adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
3. Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu.
4. Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
5. Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti **Rivai (2003:67)**:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*Direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*Support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

### 1.5.2 Produktivitas Kerja

Menurut **Ardana (2012:34)** menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan **Kusriyanto (2000:60)** menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya

manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini **Umar (2000:28)**.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu **Sedarmayanti (2001:14)**. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran atau output dan masukan atau input serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa **Hasibuan (2005:74)**.

Menurut **Blocher Chen Lin (2000:109)** produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut.

Menurut **Umar (1999:20)** produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rumus produktivitas sebagai berikut:

Produktivitas =  
Efektifitas menghasilkan output  
 Efisiensi menggunakan input

Sumber-sumber produktivitas menurut **H. Hadari Nawawi dan H.M. Martini Hadari (1990:36)** adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan Pikiran  
 Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil

- yang maksimal dipergunakan cara berkerja yang paling mudah.
2. Penggunaan Tenaga Jasmani  
Produktivitas dikatakan tinggi bilamana mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani atau rohani.
  3. Penggunaan Waktu  
Semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.
  4. Penggunaan Ruang  
Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personil yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat.
  5. Penggunaan Material atau Bahan  
Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

## 1.6 Operasional Variabel

### 1.6.1 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. **Veitzhal Rivai (2012:112)** mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

- a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
- b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas.
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
  - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
  - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
  - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
  - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
  - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
  - a. Bersedia untuk membawakepentingan pribadi dan organisasikepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
  - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
  - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
  - b. Memberikan bimbingan dan pelatihandalam pengambilan keputusan.

### 1.6.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Simamora (2004:92)** bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja

dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

### 1.6.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris Iqbal (2002:40). Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah yang dapat diuji kebenarannya secara empiris. Untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian, penulis mencoba membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>a</sub>: Di duga ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.
- H<sub>o</sub>: Di duga tidak ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

## 1.7 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, merupakan metode dalam penelitian yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel.

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, Jl. Jendral Sudirman No.2-4, Pekanbaru 28152 Telp : 0761-21164 /

21852 / 22171 / 23195. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena berdasarkan fenomena yang peneliti temukan, ketertarikan peneliti untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan ini sebagai salah satu indikator penentu peningkatan produktivitas pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

## 1.7.2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru yang berjumlah 108 pegawai.

### b. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berdasarkan populasi di atas maka penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Metode sensus (sampling jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## 1.7.3 Jenis Data dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer yang peneliti peroleh berupa hasil tanggapan dari responden melalui penyebaran kuesioner sebanyak 108 kuesioner yang berisikan 15 item pernyataan tentang indikator kepemimpinan dan 15 pernyataan tentang produktivitas kerja.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan. Data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui arsip-arsip dan catatan-catatan yang terdapat pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Data sekunder yang peneliti peroleh secara tidak langsung berupa data total realisasi penerimaan tahun 2015-2018, rekapitulasi data pegawai, hasil capaian kerja pegawai tahun 2017, nilai kinerja organisasi tahun 2016, serta profil Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dan informasi yang mendukung yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

#### 1.7.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner penelitian. Instrumen ini dimaksudkan untuk menghasilkan data-data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

#### 1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Dokumentasi

#### 1.7.6 Teknik Pengukuran Variabel

Alternatif jawaban setiap item instrumen dalam skala likert ini terdiri atas 5 (tiga) kategori yaitu, Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Variabel X yaitu indikator kepemimpinan diajukan 15 pernyataan dan untuk Variabel Y yaitu Indikator produktivitas kerja diajukan 15 pernyataan, sehingga jumlah seluruh

pernyataan untuk Variabel X dan Variabel Y adalah 30 pertanyaan.

Untuk melakukan skala penilaian terhadap deskripsi variabel digunakan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{108(5-1)}{5} = 86,4$$

(Dibulatkan menjadi 86)

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Maka didapat rentang skala sebagai berikut:

108 – 194 = Sangat Tidak Setuju

195 – 281 = Tidak Setuju

282 – 368 = Kurang Setuju

369 – 455 = Setuju

456 – 542 = Sangat Setuju

#### 1.7.7 Pengujian Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.

##### b. Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

#### 1.7.8 Teknik Analisis Data

##### a. Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi product moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), sekaligus untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y serta untuk mengetahui tingkat hubungannya

apakah termasuk kategori sedang, erat atau sangat sempurna. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 21*.

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika ( $R^2$ ) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

### **1.8 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepemimpinan dengan memperhatikan 108 pegawai sebagai sampel yang menilai kepemimpinan memuaskan/tinggi. Hal ini dapat dilihat dengan perolehan skor pada setiap indikator variabel pemberian kompensasi. Indikator membina kerjasama dan hubungan baik dengan skor 468 berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya pada indikator kemampuan efektifitas dengan skor

469 berada pada kategori sangat setuju, pada indikator kepemimpinan partisipati dengan skor 472 berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya pada indikator kemampuan mendelegasikan tugas/waktu dengan skor 476 berada pada kategori sangat setuju, dan pada indikator kemampuan mendelegasikan tugas/wewenang dengan skor 472 berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru sangat tinggi, hal ini dilihat dari jumlah skor 471 berada pada kategori sangat setuju.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif produktivitas kerja dengan memperhatikan 108 pegawai sebagai sampel yang menilai produktivitas kerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan perolehan skor pada setiap indikator variabel produktivitas kerja. Indikator kualitas kerja dengan skor 468 berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya pada indikator kuantitas kerja dengan skor 471 berada pada kategori sangat setuju, dan pada indikator ketepatan waktu dengan skor 471 berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru sudah sangat baik hal ini dilihat dari jumlah skor 470 berada pada kategori sangat setuju.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai  $r$  hitung  $0,926 > r$  tabel  $0,1891$  dengan taraf signifikan 5%. Karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 85,8% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pemberian kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja, keeratan hubungannya berada pada rentang 0,800 – 0,1000 yang berada pada kategori sangat kuat.

### 1.9 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Kerja, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan pegawai agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan serta terus mempertahankan Produktivitas Kerja tersebut. Mengingat pentingnya proses kepemimpinan dalam sebuah organisasi.
2. Pada penelitian ini ditemukan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengikut sertakan variabel-variabel lainnya, baik variabel berasal dari dalam atau luar organisasi itu sendiri.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Blocher, Chen dan Lin. (2000). *Manajemen*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Blocher, E.J., Chen, K.H., Cokins, G. & Lin, T.W. Alih bahasa oleh Tim Penerjemah Penerbit Salemba. (2007). *Manajemen biaya penekanan strategis*, buku 1 (edisi 3). Jakarta : Salemba Empat.
- George, Terry. (2003). *Prinsip-prinsip Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar, (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. (1994). *Psikologi sosial untuk manajemen, perusahaan, dan industri*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusriyanto, Bambang. (2000). *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi, Cetakan 5. Jakarta: Rajawali Pers.

- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyono, Mauled. (1993) *Penerapan produktivitas dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*, Edisi Sebelas. Jakarta: England.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. (2005). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Siswanto, Bejo. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

### **Karya Ilmiah**

Arta, Dewa Putu Meles. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai*.

Muryanto, Eko. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta*.

### **Website:**

<http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFE>  
KON/article/view/8018 diakses pada tanggal 12 Juli 2018 pukul 21.30.

