

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL PADA CV MITRA DENSO DI BANDAR LAMPUNG

Oleh
Husna Purnama
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USBRJ

ABSTRAK

CV. Mitra Denso merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan service AC mobil yang berlokasi di Jalan Pattimura. Selama ini perusahaan menganut gaya kepemimpinan yang otokrasi, yaitu gaya kepemimpinan yang terpusat pada diri pemimpin. Masalah yang timbul dalam perusahaan ini adalah tingkat produktifitas yang berfluktuasi karena pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang efektif sehingga mempengaruhi produktifitas kerja karyawan bagian bengkel, Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso. Hipotesis yang diajukan adalah : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian bengkel Pada CV. Mitra Denso di Bandarlampung. Dalam penulisan ini digunakan alat analisis kuantitatif dengan uji Chi-Kuadrat (X^2) dan analisis kualitatif dengan menggunakan konsep manajemen personalia. Dengan demikian jelaslah bahwa faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari Hubungan antara pemimpin dan bawahan, Struktur tugas dan Kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandarlampung, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, produktivitas

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui

kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien.

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja.

Pengertian kepemimpinan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly Adalah : "Suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-

orang mencapai tujuan tertentu". (Gibson Donnelly, 2002 : 334)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

S. P Siagian mengatakan bahwa para pemimpin (eksekutif) dapat digolongkan kepada enam kategori utama, yaitu :1) Tipe Otokratik atau Diktatorial, 2) Tipe Militaristik, 3) Tipe Paternalistik, 4) Tipe Kharismatik, 5) Tipe Laissez Faire, 6) Tipe Demokratik (S. P Siagian, 2000 : 114).

Pengertian produktivitas secara umum adalah nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas merupakan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam

jangka waktu tertentu. Dari berbagai defenisi dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. CV Mitra Denso merupakan satu diantara perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan penjualan spare part AC mobil yang berlokasi di jalan Patimura No. 57 Teluk Betung Bandarlampung.

Kegiatan perusahaan memperbaiki, melakukan perawatan, dan menjual AC mobil beserta suku cadangnya. CV Mitra Denso dalam melaksanakan berbagai kegiatan usahanya selama ini belum pernah mengalami keluhan yang berarti. Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada bagian bengkel. Karena hal ini merupakan bagian yang menyerap karyawan paling banyak. Jumlah karyawan dan bagiannya pada CV Mitra Denso sampai bulan bulan Desember tahun 2011 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Karyawan dan Bagiannya pada CV Mitra Denso tahun 2011

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Manager	1
2	Wakil Manager	4
3	Personalia / Adminstrasi	2
4	Bendahara	1
5	Koordinator pemasaran	1
6	Mander	2
7	Penagihan	4
8	Sales	10
	Jumlah	34

Sumber : CV Mitra Denso tahun 2012

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah melalui penilaian terhadap prestasi kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Tingkat absensi karyawan merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Tabel II Tingkat Absensi Karyawan CV Mitra Denso tahun 2011

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	31	30	3,72
Februari	19	32	31	5,09
Maret	25	32	31	3,87
April	25	32	29	3,62
Mei	26	31	31	3,51
Juni	27	33	33	4,00
Juli	27	34	32	3,49
Agustus	26	32	31	3,72
September	25	31	30	3,87
Oktober	27	33	32	3,59
November	26	33	30	3,49
Desember	25	34	29	3,41
Rata-rata				3,78

Sumber: CV Mitra Denso tahun 2012

Tingkat absensi yang diperlihatkan tabel II masih cukup tinggi, karena standar maksimum tingkat absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah dua persen. Semakin tinggi tingkat absensi semakin besar kerugian yang diderita perusahaan. Pada bulan Februari tingkat absensi menunjukkan angka tertinggi, yaitu 5,09 %. Apabila hal ini dibiarkan tentu akan mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti upah : upah sesuai dengan UMR, tambahan insentif, pemberian bonus dan fasilitas/sarana pendukung. Namun di sisi lain, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada perusahaan ini peran gaya kepemimpinan terlihat kurang efektif, karena banyaknya petunjuk yang datang dari atasan yang berarti peran bawahan kecil sekali baik dalam perencanaan maupun dalam pengambilan keputusan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terlihat kurang baik serta struktur tugas yang diberikan oleh pimpinan terlihat kurang jelas yang dapat berakibat rendahnya produktivitas karyawan. Pemimpin perusahaan

bahkan sering tidak berada di tempat dan tidak pernah memberikan penghargaan baik berupa pujian maupun promosi bagi karyawan yang berprestasi dengan baik.

Ciri-ciri tersebut diatas mengarah kepada gaya kepemimpinan yang *otokrasi*, yaitu gaya kepemimpinan yang berpusat pada diri pemimpin dan komunikasi yang dijalankan satu arah. Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut penelitian Fred Fielder (Wahjosumidjo) di dalam situasi kerja ada 3 faktor penting yang menentukan efektifitas gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan. 2) Struktur tugas. Dan 3) Kewibawaan kedudukan pemimpin.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang cukup penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehingga diperlukan pengaturan dibidang sumber daya manusia atau suatu manajemen personalia. Menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif kedalam berbagai organisasi yang diperlukan masyarakat.

Sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen, sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah

satu di antara peranan manajer dalam rangka mengajak semua bawahan agar dengan penuh kesadaran memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan bawahan secara maksimal.

Melayu S. P. Hasibuan (2001 : 192) "Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan".

Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
2. Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.
3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Kepemimpinan berkaitan erat dengan kewibawaan. Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi, sedangkan kewibawaan menyangkut semua aspek yang berkaitan dengan kemampuan seseorang atau beberapa orang untuk mempengaruhi orang lain. Kewibawaan mengandung pengertian kewenangan yang berarti kewibawaan tidak terlepas dari pengertian kewenangan. Antara kewibawaan dengan kepemimpinan

merupakan saling keterkaitan, akan tetapi ada beberapa pendapat yang membedakannya, yakni kewibawaan dapat saja mempunyai tujuan yang kurang baik sedangkan kepemimpinan selalu berkonotasi pada hal yang baik.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dalam bukunya Organisasi (2002 : 346-347) "Faktor hubungan pemimpin anggota mengacu pada kadar keyakinan, kepercayaan, rasa hormat para pengikut terhadap pemimpin yang bersangkutan".

Struktur tugas mencakup komponen : kejelasan tujuan (*good clarity*) - sejauh mana tugas dan kewajiban dinyatakan dengan tegas dan diberitahukan kepada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan, dan keserbaragaman jalan - tujuan (*goal & path multiplicity*) - kadar sejauh mana masalah yang ditemui dalam pekerjaan dapat dipecahkan melalui berbagai prosedur.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau pengikut. Adapun berbagai gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan kedalam 4 gaya kepemimpinan yaitu : 1) Otokratis, 2) birokratis, 3) Demokratis dan 4) gaya kepemimpinan Bebas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata berupa fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Sumber daya masukkan terdiri terdiri dari faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin,

peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia. Dalam hal ini produktivitas manusia merupakan sasaran strategi karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain tergantung kepada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Payaman J. Simanjuntak memberikan pengertian mengenai produktivitas kedalam 3 definisi yaitu :1) Secara Filosofis, 2) Definisi Kerja dan 3) Teknis Operasional (Payaman J. Simanjuntak 1998 : 30)

Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2003 : 12) yang mengutip definisi Produktivitas dari L. Greenberg mengatakan :”Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.Dari definisi tersebut jelas bahwa di dalam Produktivitas mengandung unsur-unsur Input (masukan) dan Output (keluaran) di dalam suatu periode waktu yang sama.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan. Manfaat yang diperoleh dari pengukuran Produktivitas bagi perusahaan adalah :

1. Sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.
2. Menunjang terwujudnya target, sasaran dan tujuan perusahaan melalui tenaga kerja (Muchdarsyah S., 2003 : 22)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dapat digolongkan dalam penelitian deskriptif, artinya dengan meneliti dan mengadakan pembahasan dan

menguraikan secara sistematis, kemudian mencari hubungan dari data-data sumber tersebut untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang diinginkan guna pemecahan yang dihadapi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut : Observasi, Wawancara, Quisioner dan Dokumentasi

Metode Analisis yang digunakan adalah

a. Analisis Kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan cara menggunakan beberapa teori yang telah dipelajari yang berkaitan dengan pembahasan nilai dan melalui data dari pengisian kuesioner pada karyawan CV Mitra Denso.

b. Analisis Kuantitatif adalah Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka digunakan tiga rumus yaitu :

1. Untuk menganalisis berpengaruh tidaknya gaya kepemimpinan, digunakan rumus Chi-Kuadrat :

$$X^2 = \frac{\sum (Fo - Fh)^2}{Fh}$$

2. Untuk menganalisis efektif tidaknya gaya kepemimpinan, digunakan derajat keeratan dengan menggunakan rumus :

$$C = \frac{\sqrt{X^2}}{X^2 + N}$$

3. Kemudian dilanjutkan dengan mencari C dengan rumus ;

$$Cmaks = \frac{\sqrt{m-1}}{m}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 34 responden yang mengisi daftar pertanyaan yang diperoleh data seperti terlihat pada lampiran 3 dan 6, dimana jawaban pertanyaan dikelompokkan menjadi 3 kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Berdasarkan pengelompokkan tersebut, maka antara faktor gaya kepemimpinan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan produktivitas kerja karyawan dapat disajikan dalam bentuk tabulasi silang seperti terlihat pada lampiran 7.

Untuk membuktikan hipotesis faktor gaya kepemimpinan yang berupa hubungan antara pemimpin dengan bawahan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan alat analisis X^2 .

Frekuensi hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan produktivitas kerja karyawan dimasukkan ke dalam tabel kontingensi sebagai berikut :

Tabel Kontingensi, Persilangan Antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	5	2	0	7
Sedang	2	7	3	12
Rendah	0	5	10	15
Jumlah	7	14	13	34

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan Frekuensi yang diperoleh (F_o) dari responden dapat diperoleh nilai yang diharapkan (F_h) dari populasi dengan rumus :

$$F_h = \frac{\text{Jumlah Baris} \times \text{Jumlah Kolom}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Frekuensi yang Diharapkan dari Populasi Tentang Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Tinggi	1,44	2,88	2,68
Sedang	2,47	4,94	4,59
Rendah	3,09	6,18	5,74

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas akan dipergunakan dalam perhitungan Chi-Kuadrat seperti terlihat pada Tabel berikut.

Hasil Perhitungan Nilai Chi-Kuadrat Tentang Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan Berupa Hubungan Antara Pemimpin dengan Bawahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

F_o	F_h	$F_o - F_h$	$(F_o - F_h)^2$	$(F_o - F_h)^2 / F_h$
5	1,44	3,56	12,665	8,785
2	2,88	-0,88	0,779	0,270
0	2,68	-2,68	7,163	2,676
2	2,47	-0,47	0,221	0,090
7	4,94	2,06	4,239	0,855
3	4,59	-1,59	2,522	0,550
0	3,09	-3,09	9,537	3,085
5	6,18	-1,18	1,384	0,224
10	5,74	4,26	18,185	3,171
Jumlah Nilai Chi-Kuadrat				19,715

Sumber : Data Diolah.

Hasil perhitungan nilai Chi-Kuadrat di atas sebesar 19,715. Untuk mengetahui apakah nilai Chi-Kuadrat hitung berpengaruh atau tidak, maka harus diuji terlebih dahulu dengan nilai Chi-Kuadrat tabel dengan kriteria pengujian :

H_o tolak, H_a diterima, jika X^2 hitung $> X^2$ tabel

H_o diterima, H_a tolak, jika X^2 hitung $< X^2$ tabel

H_o = tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso.

Ha = ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra denso.

Karena nilai Chi-Kuadrat tabel pada taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 4 sebesar 9,488 sedangkan nilai Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,715, maka X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, sehingga H_0 ditolak sebab tidak mempunyai pengaruh yang positif dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Mitra Denso di Bandarlampung.

Untuk membuktikan derajat keeratan antara kedua variabel digunakan rumus koefisien kontingensi sebagai berikut:

$$C = \frac{\sqrt{X^2}}{X^2 + N}$$

$$C = \frac{\sqrt{19,715}}{19,715 + 34} = 0,606$$

kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien kontingensi maksimum (C maks)

sebagai pembanding kontingensi.

$$C_{maks} = \frac{\sqrt{m-1}}{m} \frac{\sqrt{3-1}}{3} = 0,816$$

Perbandingan antara koefisien kontingensi dengan kontingensi maksimum diperoleh nilai :

$$= \frac{0,606}{0,816} \times 100\% = 74,26$$

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktifitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso, karena nilai 74,26 % berada diantara kelompok 60 % - 80 % dari standar koefisien kontingensi.

Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan : Struktur Tugas Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 34 responden yang mengisi daftar pertanyaan diperoleh data seperti terlihat pada lampiran, dimana jawaban pertanyaan dikelompokkan menjadi 3 kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah. Untuk membuktikan hipotesis faktor gaya kepemimpinan yang berupa struktur tugas mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan, digunakan alat analisis X^2 .

Frekuensi gaya kepemimpinan struktur tugas dan produktifitas kerja karyawan dimasukkan ke dalam tabel kontingensi sebagai berikut :

Tabel Kontingensi, Persilangan Antara Frekuensi Faktor Kepemimpinan Struktur Tugas Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Struktur Tugas	Produktifitas Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	5	2	0	7
Sedang	2	7	4	13
Rendah	0	5	9	14
Jumlah	7	14	13	34

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Frekuensi yang diperoleh (Fo) dari responden dapat diperoleh nilai yang diharapkan (Fh) dari populasi dengan rumus :

$$Fh = \frac{\text{Jumlah Baris} \times \text{Jumlah Kolom}}{\text{Jumlah responden}}$$

Frekuensi yang Diharapkan dari Populasi Tentang Faktor Gaya Kepemimpinan Struktur Tugas Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Struktur Tugas	Produktifitas Kerja		
	Tinggi Rendah	Sedang	
Tinggi	1,44	2,88	2,63
Sedang	2,63	5,35	4,97
Rendah	2,88	5,76	5,35

Sumber: Data diolah

Dari table diatas maka diperoleh nilai Chi-Kuadrat seperti terlihat pada tabel berikut. Hasil Perhitungan Nilai Chi-Kuadrat Tentang Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan Struktur Tugas Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² /Fh
5	1,44	3,56	12,665	8,778
2	2,88	-0,88	0,779	0,270
0	2,63	-2,63	7,163	2,676
2	2,63	-0,63	0,453	0,171
7	5,35	1,65	2,713	0,507
4	4,97	-0,97	0,942	0,190
0	2,88	-2,88	8,303	2,852
5	5,76	-0,76	0,585	0,101
9	5,35	3,65	13,301	2,485
Jumlah Nilai Chi-Kuadrat			18,071	

Sumber: Data Diolah

Untuk mengetahui apakah nilai Chi-Kuadrat hitung berpengaruh atau tidak, maka harus diuji terlebih dahulu dengan Chi-Kuadrat tabel dengan kriteria pengujian :
 Ho ditolak, Ha diterima, jika X^2 hitung > X^2 tabel
 Ho diterima, Ha ditolak jika X^2 hitung < X^2 tabel

Karena nilai Chi-Kuadrat tabel pada taraf signifikan 0,05 dan derajat keamatan kebebasan 4 sebesar 9,488 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel atau 18,071 > 9,488, maka hipotesis nihil Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara faktor gaya kepemimpinan berupa struktur tugas mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Mitra Denso di Bandar Lampung. Untuk mengetahui kadar asosiasi atau derajat keamatan antara kedua variabel digunakan rumus koefisien kontingensi sebagai berikut ;

$$C = \frac{\sqrt{X^2}}{X^2 + N}$$

$$C = \frac{\sqrt{18,071}}{18,071 + 34} = 0,589$$

Kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien kontingensi maksimum (C maks) sebagai pembanding koefesiens kontingensi

$$C_{maks} = \frac{\sqrt{m-1}}{m} \frac{\sqrt{3-1}}{3} = 0,816$$

Perbandingan antara koefisien kontingensi dengan kontingensi maksimum diperoleh nilai :

$$= \frac{0,589}{0,816} \times 100\% = 72,18\%$$

Hasil perbandingan tersebut berada antara 60% - 80% yang berarti faktor gaya kepemimpinan struktur tugas mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktifitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra denso.

Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan : Kewibawaan Kedudukan Pemimpin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan dari data yang dikumpulkan dari 34 responden yang mengisi daftar pertanyaan diperoleh data seperti terlihat pada lampiran 5 dan 6, dimana jawaban pertanyaan dikelompokkan menjadi tiga kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Untuk membuktikan hipotesis faktor gaya kepemimpinan kewibawaan kedudukan pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan, digunakan analisis X²

Frekuensi Faktor gaya kepemimpinan kewibawaan kedudukan pemimpin dan produktifitas kerja karyawan dimasukkan ke dalam Tabel kontingensi sebagai berikut

Tabel Kontingensi, Persilangan Antara Frekuensi Faktor Gaya Kepemimpinan Kewibawaan Kedudukan Pemimpin dengan Produktifitas Kerja Karyawan.

Kewibawaan Kedudukan Pemimpin	Produktifitas Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	6	2	0	8
Sedang	1	7	4	12
Rendah	0	5	9	14
Jumlah	7	14	13	34

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan frekuensi yang diperoleh dari responden, maka selanjutnya dapat diperoleh nilai yang diharapkan (Fh) dari populasi dengan rumus :

$$Fh = \frac{\text{Jumlah Baris} \times \text{Jumlah Kolom}}{\text{Jumlah responden}}$$

Frekuensi yang Diharapkan dari Populasi Tentang Faktor Gaya Kepemimpinan Kewibawaan Kedudukan Pemimpin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Kewibawaan Kedudukan Pemimpin	Produktifitas Kerja		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Tinggi	1,65	3,29	3,06
Sedang	2,47	4,94	4,59
Rendah	2,88	5,76	5,35

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh nilai Chi-Kuadrat seperti terlihat pada Tabel berikut.

Fo	Fh	Fo-Fh	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² / Fh
6	1,65	4,35	18,943	11,504
2	3,29	-1,29	1,675	0,506
0	3,06	-3,06	9,356	3,059
1	2,47	-1,47	2,163	0,875
7	4,94	2,09	4,239	0,856
4	4,59	-0,59	0,346	0,075
0	2,85	-2,58	8,305	2,882
5	5,76	-0,76	0,585	0,101
9	5,35	3,65	13,301	2,485
Jumlah Nilai Chi-Kuadrat				22,349

Sumber: Data diolah.

Hasil Perhitungan Nilai Chi-Kuadrat Tentang Pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan Kewibawaan Kedudukan Pemimpin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah nilai Chi-Kuadrat hitung berpengaruh atau tidak, maka harus diuji terlebih dahulu dengan nilai Chi-Kuadrat tabel dengan Kriteria pengujian :

Ho diterima, Ha ditolak, jika X² hitung < X² tabel

Ho ditolak, Ha diterima, jika X² hitung > X² tabel

Karena nilai Chi-Kuadrat tabel pada taraf Signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 4 sebesar 9,488.

Karena X^2 hitung besar dari X^2 tabel atau $22,349 > 9,488$, Maka hipotesis nihil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa antar faktor gaya kepemimpinan berupa kewibawaan kedudukan pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mitra Denso di Bandarlampung.

Untuk mengetahui kadar asosiasi atau derajat keeratan antara kedua variabel digunakan rumus koefisien kontingensi sebagai berikut :

$$C = \frac{\sqrt{X^2}}{X^2 + N}$$
$$C = \frac{\sqrt{22.349}}{22,349 + 34} = 0,630$$

Kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}) sebagai pembanding koefisien kontingensi.

$$C_{maks} = \frac{\sqrt{m-1}}{m}$$
$$C_{maks} = \frac{\sqrt{3-1}}{3} = 0,816$$

Perbandingan antara koefisien kontingensi dengan koefisien kontingensi maksimum diperoleh nilai :

$$= \frac{0,630}{0,816} \times 100\% = 77,2\%$$

Hasil perbandingan tersebut berada antara 60% - 80% yang berarti faktor gaya kepemimpinan berupa kewibawaan kedudukan pemimpin mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso.

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 34 orang karyawan bagian bengkel, akan dibahas apakah ada hubungan

antara faktor-faktor gaya kepemimpinan yang efektif berdasarkan konsep fiedler yaitu hubungan antara pimpinan dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dengan produktivitas kerja karyawan secara kualitatif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara kualitatif ditemukan bahwa ada pengaruh dan hubungan antara faktor gaya kepemimpinan yang berupa hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dengan produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,715 lebih besar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95 % dan derajat kebebasan 4 sebesar 9,488. Keeratan hubungan berada pada tingkat kuat, karena hasil perbandingan koefisien kontingensi (C) dengan koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}) sebesar 74,26 % berada diantara 60%-80% dari standar koefisien kontingensi.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan melalui struktur tugas terhadap produktivitas kerja adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat (X^2) hitung sebesar 18,071 lebih besar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95% dan derajat

kebebasan 4 sebesar 9,488. Keeratan hubungan berada pada tingkat kuat, karena hasil perbandingan koefisien kontingensi (C) dengan koefisien kontingensi maksimum (Cmaks) sebesar 72,18% berada diantara 60% - 80% dari standar koefisien kontingensi.

Dengan demikian jelaslah bahwa faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso di bandarlampung, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran

Dari simpulan yang telah dikemukakan, maka dengan ini penulis memberikan saran sebagai berikut: Walaupun hubungan antara pemimpin dan bawahan menunjukkan hasil positif, akan tetapi CV. Mitra Denso hendaknya lebih memperhatikan hubungan antara pemimpin dengan bawahan agar dapat terjalin dengan baik. Pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan kepentingan karyawannya dengan berusaha menciptakan hubungan yang lebih terbuka. Dengan demikian pemimpin dapat mengetahui keinginan karyawannya dan begitu pula sebaliknya, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan,

pemimpin harus menanamkan kesadaran bahwa keberhasilan suatu perusahaan adalah juga merupakan partisipasi bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Gasperz, Vincent. 2002. *Contoh Soal dan Penyelesaian Ekonomi Manajerial*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin, W. Ricky. 2003. *Bisnis*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 2002. *Teori dan Konsep Manajemen*. Penerbit UPP AMPYKPN, Yogyakarta.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Supangat, Andi Drs. M. Si. 2008. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametik*. Penerbit Bandung Kencana, Bandung.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan & Motivasi*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Winardi, DR. SE. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.