

PENGARUH GAYA KEPEPIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BORONG KOTA MAKASSAR

M. Mubdi Fahril¹, Zalkha Soraya², Alamsjah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

¹mubdifahril@gmail.com, ²zalkha.soraya@unismuh.ac.id,

³alamsjah@unismuh.ac.id,

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership style on employee productivity in the public service sector, particularly at the village administrative level. The urgency of this research is grounded in the increasing complexity of public service demands, which require higher effectiveness and efficiency in employee performance. This study employs a quantitative approach with an associative research design, involving 30 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 4.209 exceeding the t-table value of 2.048 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). These findings suggest that more effective leadership styles contribute directly to increased employee productivity. Theoretically, this study reinforces the transformational leadership framework in the context of public organizations. Practically, it provides strategic implications for improving human resource management at the village level to enhance the quality of public service delivery.

Keywords: Leadership Style, Employee Productivity, Local Government

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada sektor pelayanan publik di tingkat kelurahan. Urgensi penelitian didasarkan pada meningkatnya kompleksitas pelayanan publik yang menuntut efektivitas kinerja aparatur pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan melibatkan 30 responden melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,209 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kerangka kepemimpinan transformasional dalam konteks

organisasi publik. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di tingkat kelurahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Pegawai, Organisasi Pemerintahan

A. Pendahuluan

Transformasi tata kelola sektor publik dalam era modern menuntut peningkatan kualitas pelayanan yang tidak hanya efisien tetapi juga responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Reformasi administrasi publik, termasuk pendekatan New Public Management, mendorong organisasi pemerintah untuk lebih adaptif, transparan, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat (Supawanhar et al., 2024). Kelurahan sebagai unit pemerintahan paling dekat dengan masyarakat memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pelayanan publik, karena kualitas pelayanan menjadi indikator utama keberhasilan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat (Mahmud, 2023).

Peningkatan volume pelayanan yang signifikan di tingkat kelurahan menimbulkan tekanan terhadap kapasitas kerja pegawai, sehingga produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai kinerja organisasi publik. Faktor-faktor organisasi seperti

kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja terbukti memengaruhi produktivitas pegawai sektor publik secara signifikan (Sanjaya et al., 2025). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi determinan kunci dalam mengarahkan perilaku pegawai dan mengoptimalkan kinerja organisasi, karena kepemimpinan yang efektif berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kinerja pegawai secara keseluruhan (Dadang, 2023).

Secara teoritis, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam literatur manajemen modern, kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual akan meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai secara signifikan (Zulfa & Abadiyah, 2024). Perspektif ini diperkuat oleh penelitian empiris yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja (R. E. Putri & Sumartik, 2024).

Temuan empiris lainnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Indriasari et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Alfiana et al., 2024 menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam organisasi sektor publik. Sementara itu, penelitian klasik tetap menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai (value-based leadership) mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui internalisasi visi organisasi (Shamir et al., 1993). Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga membentuk komitmen dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan perspektif produktivitas, organisasi publik

dituntut untuk mampu mengelola sumber daya secara efisien guna menghasilkan output layanan yang optimal. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas layanan dan efisiensi waktu kerja (Mathis & Jackson, 2006). Dalam konteks organisasi publik modern, kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan (Zulfa & Abadiyah, 2024).

Secara empiris, berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. W. S. Putri et al., (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai melalui mekanisme motivasi kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Alfiana et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih

berfokus pada organisasi skala besar atau sektor formal, sehingga kajian pada level mikro seperti kelurahan masih relatif terbatas.

Kesenjangan ini menjadi penting mengingat karakteristik organisasi kelurahan yang memiliki keterbatasan sumber daya serta intensitas interaksi yang tinggi dengan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan sektor publik serta kontribusi praktis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat lokal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan produktivitas pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan bukti empiris yang objektif melalui pengukuran statistik

(Sugiyono, 2021). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Borong Kota Makassar yang berjumlah 30 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian bawahan, sedangkan produktivitas pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi waktu. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 pegawai Kantor Kelurahan Borong. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki (73%), usia 41-50 tahun (53%),

pendidikan terakhir SMA/SMK (73%), dan berstatus ASN (80%).

2. Hasil Uji Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berada dalam kategori tinggi. Seluruh item pernyataan tidak ada responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju" atau "Tidak Setuju". Nilai mean item berkisar antara 3,93 hingga 4,16 (skala 1–5), dengan nilai tertinggi pada item X.9 (mean = 4,16) dan terendah pada item X.8 (mean = 3,93). Median seluruh item adalah 4, dan modus sebagian besar item adalah 4 (kategori "Setuju"). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan telah berjalan dengan baik.

Produktivitas pegawai juga berada dalam kategori tinggi. Nilai mean item berkisar antara 3,93 hingga 4,26, dengan nilai tertinggi pada item Y.2 (mean = 4,26) dan item Y.9 (mean = 4,23). Mayoritas responden memberikan jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju", sementara tidak ada yang menjawab "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju". Median seluruh item adalah 4, dan modus dominan pada angka 4. Hasil ini

menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Borong tergolong baik.

3. Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid (r hitung > r tabel 0,361) dan sangat reliabel (Cronbach's Alpha X = 0,899; Y = 0,936). Data berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200 > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (VIF = 1,000), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. 0,144 > 0,05).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai

Tabel 1, Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Hipotesis

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel (df=28)	Sig.
Konstanta	12,981	1,503	2,048	0,144
X	0,747	4,209	2,048	0,000

Sumber: Data Diolah, SPSS

a) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,981 + 0,747X$$

Nilai konstanta sebesar 12,981 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan bernilai 0 (nol), maka produktivitas pegawai diperkirakan tetap berada pada angka 12,981 satuan.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,747 (positif) berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,747 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

b) Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 4,209 > t tabel yaitu sebesar 2,048 (pada df = 28, $\alpha = 0,05$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil meta-analisis yang menunjukkan

bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan individu (Judge & Piccolo, 2004), serta diperkuat oleh penelitian terbaru yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui pembentukan budaya organisasi yang adaptif (Zulfa & Abadiyah, 2024).

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. W. S. Putri et al., (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas melalui motivasi kerja, sedangkan Alfiana et al., (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Temuan ini juga didukung oleh (Syawalia et al., 2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui faktor lingkungan kerja dan insentif. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengkaji

konteks organisasi mikro, yaitu kelurahan, yang memiliki karakteristik unik dalam pelayanan publik.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah penguatan model kepemimpinan sebagai determinan utama produktivitas kerja dalam organisasi sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan kelurahan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan komunikatif untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kota Makassar. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur kepemimpinan sektor publik serta implikasi praktis bagi peningkatan

efektivitas organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja serta menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/tadbir/article/view/29476>
- Dadang, A. M. (2023). Pentingnya kepemimpinan dalam pelayanan publik. *Jurnal Governance Publik*. <https://jurnal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/325>
- Indriasari, R., & others. (2023). The impact of transformational leadership on employee performance. *Klabat International Journal of Management and Social Science*, 4(1). <https://doi.org/10.30984/kijms.v4i1.580>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. *Journal of Applied*

- Psychology*, 89(5), 755–768.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Mahmud, I. H. G. (2023). Peran kepemimpinan dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Governance Publik*.
<https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/381>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Putri, R. E., & Sumartik. (2024). Transformational leadership boosts employee performance in Indonesia. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(2).
<https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i2.1045>
- Putri, W. S., Yusuf, M., & Risal, M. (2022). Gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal JENIUS (SDM)*, 5(3).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20388>
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Riset Laboratorium (JRLAB)*, 14(2).
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Supawanhar, S., Askani, A., & Hartono, R. (2024). Kualitas pelayanan sektor publik dengan pendekatan perspektif New Public Management (NPM). *JOGAPA: Journal of Government and Public Administration*, 1(3).
<https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i3.1014>
- Syawalia, S. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Pengembangan Ilmu*.
<https://jpion.org/index.php/jpi/article/view/203>
- Zulfa, I., & Abadiyah, R. (2024). Leadership styles transform productivity through organizational culture. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*.
<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1113>