



Contents lists available at: [Google Scholar](#)

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : [Jurnal Mahasiswa Entrepreneur](#)



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENYULUH KB ASN PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SITUBONDO

Gita Eka Febryana¹, Mohammad Yahya Arief², Triska Dewi Pramitasari³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : gitaeka729@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : YahyaArief@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : triska_dewi@unars.ac.id

* Corresponding Author : Gita Eka Febryana

* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : gitaeka729@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
Match 25, 2026

Accepted :
April 1, 2026

Available Online :
April 8, 2026

Keywords:

education and training; communication; competence; performance



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

ABSTRACT

This study aims (1) to determine the effect of leadership style, competence and motivation partially on state civil apparatus' work productivity (2) to determine the effect of leadership style, competence and motivation simultaneously on state civil apparatus' work productivity (3) to determine between leadership style, competence and motivation are the most dominant influence on the state civil apparatus' work productivity. The method used in this study is a probability sampling method. The result of this research is multiple linear regression equation $Y = 2,895E-17 + 0,298X1 + 0,227X2 + 0,476X3 + e$. Partially the leadership style has a significant positive effect with a tcount value of 2,683 ttable of 2.011, competence has a significant positive effect with a tcount of 2.498 ttable of 2.011 and motivation has a significant positive effect with a tcount of 4,228 ttable of 2.011. Simultaneously the leadership style, competence and motivation affect the state civil apparatus' work productivity with an Fcount of 30,966 Ftable of 2.80. The dominant variable in this study is the motivation with a value of 4.228.

I. PENDAHULUAN

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia. sebagai mutu penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, masing-masing manusia dalam organisasi mempunyai keinginan/kebutuhan untuk itu mereka perlu dibina agar tujuan masing-masing dapat diintegrasikan dengan tujuan organisasi tersebut.

Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dalam sebuah organisasi/perusahaan, peranan manajemen SDM sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti, karena tanpa SDM suatu organisasi tidak akan mungkin berjalan Rivai (2014:42) mengemukakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan

pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin”. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya dan mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Marwansyah (2016:36) menyatakan bahwa “Kompetensi perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan dan diukur menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”. Penentuan ambang batas Kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, perencanaan evaluasi kinerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa “Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga Motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda.

Burhanuddin Yusuf (2016:125) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil kinerja”. Selain itu, produktivitas pegawai perlu memerhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas kerja ASN

Produktivitas kerja memegang peranan yang sangat penting karena maju mundurnya sebuah instansi sangatlah tergantung pada naik turunnya Produktivitas kerja seorang ASN. Produktivitas kerja juga tidak terlepas dari tindakan atau perilaku pegawai untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Sunyoto (2012:41) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berada dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Hasibuan (2014:144), ada 5 faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja yaitu:

- 1) Sikap kerja.
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan seorang pimpinan instansi yang tercermin dalam usaha bersama.
- 4) Manajemen Produktivitas kerja.
- 5) Efisiensi tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2014:104), indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan. Kemampuan seorang ASN sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme seorang ASN dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang ASN. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk kepemimpinan guna mempengaruhi dan memberikan arahan kepada bawahan, apalagi saat ini sistemnya sudah canggih dan serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para bawahannya. Disisi lain dapat menumbuhkan motivasi kerja para bawahan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi kepada bawahannya dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja. Hasibuan (2014:4) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyelesaikan dengan segala situasi dalam organisasi”. Menurut Hasibuan (2014:49)), terdapat 3 macam Gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan otoriter
- 2) Gaya kepemimpinan partisipatif
- 3) Gaya kepemimpinan demokratis

Menurut Kartono (2016:159), terdapat 5 indikator Produktivitas kerja yaitu :

- 1) Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
- 2) Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala bentuk tindakan yang dilakukan sebagai seorang pemimpin yang baik.
- 3) Tempramen. Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dengan ciri khasnya dalam

memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

- 4) Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan daya tahan dan keberanian.
- 5) Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin dapat menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Kompetensi

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, ciri khas, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Menurut Kunandar (2007:73) menyatakan bahwa Kmpetensi ini dibagi menjadi 5 jenis diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kompetensi intelektual
- 2) Kompetensi fisik
- 3) Kompetensi pribadi
- 4) Kompetensi sosial
- 5) Kompetensi spiritual

Menurut Sutrisno (2014:204-205) mengemukakan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep Kompetensi yaitu :

- 1) Pengetahuan. Misalnya seorang pegawai yang ingin mengetahui bagaimana cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman. Misalnya seorang pegawai instansi dalam melakukan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan. Kemampuan adalah hal yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Sikap. Misalnya reaksi pegawai terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 5) Nilai. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 6) Minat. Misalnya pegawai melakukan aktivitas kerja dengan semangat dan sikap yang positif.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting guna mendorong seorang ASN melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi memiliki komponen yaitu komponen dari dalam dan dari luar. Menurut Sutrisno (2014:93) menyatakan bahwa "Motivasi adalah perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Hasibuan (2014:146) ada beberapa tujuan pemberian Motivasi kepada bawahannya diantaranya sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi pemerintah.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

Menurut Fadillah (2013:5) ada beberapa indikator Motivasi diantara sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab. Mampu memiliki rasa tanggung jawab secara pribadi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju. Mempunyai keinginan untuk mendapat upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja. Mempunyai keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang. Berkeinginan untuk selalu belajar menguasai pekerjaan diluar bidangnya.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013:60) mengemukakan bahwa "Kerangka konseptual merupakan suatu keterkaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari sebuah masalah yang ingin diteliti". Variabel Independen penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan variabel Dependennya yaitu Produktivitas kerja ASN (Y).

Hipotesis

Sugiyono (2017:64) mengemukakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan".

H₁:Diduga variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

H₂:Diduga variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

H₃:Diduga variabel Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei

2021. Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo yang beralamat di Jl. PB. Sudirman No. 1, Palraman, Patokan Kabupaten Situbondo, Kecamatan Situbondo.

Populasi

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo memiliki ASN sebanyak 104 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau

anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Selain itu, peneliti menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *proportionate stratified random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten situbondo sebanyak 51 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Study Pustaka
4. Koesioner
5. Dokumentasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikan $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,2759	0,627	Valid
2	$X_{1,2}$	0,2759	0,463	Valid
3	$X_{1,3}$	0,2759	0,492	Valid
4	$X_{1,4}$	0,2759	0,877	Valid
5	$X_{1,5}$	0,2759	0,881	Alid
6	$X_{2,1}$	0,2759	0,650	Valid
7	$X_{2,2}$	0,2759	0,922	Valid
8	$X_{2,3}$	0,2759	0,646	Valid
9	$X_{2,4}$	0,2759	0,918	Valid
10	$X_{2,5}$	0,2759	0,336	Valid
11	$X_{2,6}$	0,2759	0,888	Valid
12	$X_{3,1}$	0,2759	0,561	Valid
13	$X_{3,2}$	0,2759	0,415	Valid
14	$X_{3,3}$	0,2759	0,819	Valid
15	$X_{3,4}$	0,2759	0,905	Valid
16	$X_{3,5}$	0,2759	0,893	Valid
17	Y_1	0,2759	0,683	Valid
18	Y_2	0,2759	0,517	Valid
19	Y_3	0,2759	0,777	Valid
20	Y_4	0,2759	0,759	Valid
21	Y_5	0,2759	0,448	Valid
22	Y_6	0,2759	0,361	Valid

Data diolah peneletei (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas semua nilai r hitung berada pada posisi lebih tinggi dari nilai r tabel dengan angka 0,2759 yang artinya seluruhnya adalah

“Valid”, sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 – 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah

tercapai dalam pengukuran karena manusia sebanyak subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,812	0,06	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,894	0,06	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,865	0,06	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,795	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah peneleti (2021)

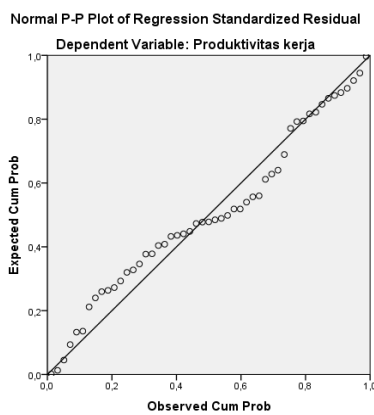
Nilai reliabilitas variabel pada Tabel 2 menunjukkan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang

digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Setiap nilai Cronbach alpha melebihi nilai cut off yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

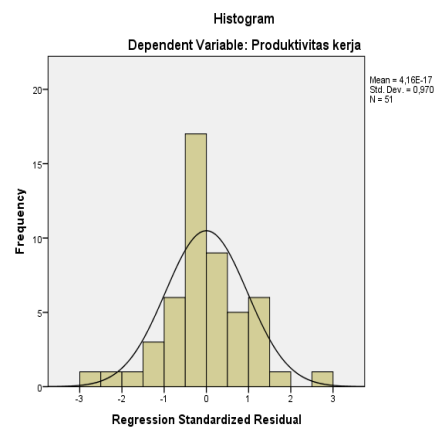
a) Uji Normalitas data secara grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik

Sumber: Data Lampiran 8 (2021)

Grafik normal *p*-plot pada Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Histogram

Sumber: Data Lampiran 8 (2021)

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

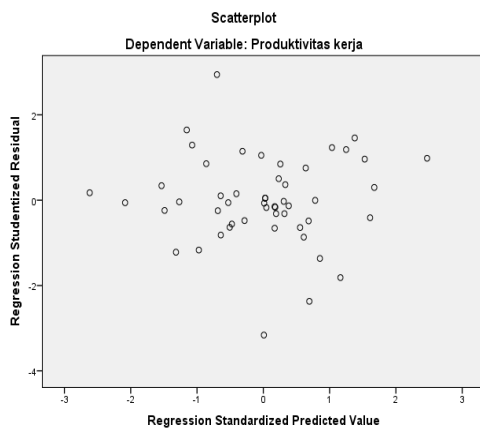
Model	Collinearity Statistics		
	(Constant)	Tolerance	VIF
1			
	Gaya kepemimpinan (X ₁)	,581	1,720
	Kompetensi (X ₂)	,867	1,154
	Motivasi (X ₃)	,565	1,770

Sumber: Data Lampiran 8 (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel *independent* yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Syarat tidak terjadinya

Multikolinieritas apabila tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka data diatas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Lampiran 8 (2021)

Grafik *scatterplot* yang ada pada Gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran assumsi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dan penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 24 for windows 7, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,895E-17	,084		,000	1,000
	X ₁	,298	,111	,298	2,683	,010
	X ₂	,227	,091	,227	2,498	,016
	X ₃	,476	,112	,476	4,228	,000

Sumber : Data diolah peneleti (2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,895E-17 + 0,298X_1 + 0,227X_2 + 0,476X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja ASN

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi

A = Konstanta

b1b2b3 = Koefisien regresi

e = Nilai residual / kemungkinan kesalahan

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri- sendiri) variabel X (Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi) terhadap variabel terikat Y (Produktivitas kerja).

1) Gaya kepemimpinan (X1)

Nilai thitung untuk variabel Gaya kepemimpinan sebesar 2,683. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,011 maka $t_{hitung} 2,683 > t_{tabel} 2,011$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai *sig* 0,010 < 0,05 artinya variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial

terhadap Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H_1) dapat diterima.

2) Kompetensi (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar 2,498. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,011 maka $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 2,011$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai *sig* 0,016 < 0,05 artinya variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H_1) dapat diterima.

3) Motivasi (X3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi sebesar 4,228. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,011 maka $t_{hitung} 4,228 > t_{tabel} 2,011$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai *sig* 0,000 < 0,05 artinya variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) dapat diterima.

Uji Statistik Simultan (F test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai F_{hitung} 30,966 > F_{tabel} 2,80 dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Uji Dominan

Pengujian hipotesis variabel bebas (Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi) yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,683, Kompetensi (X2) sebesar 2,498 dan Motivasi (X3) sebesar 4,228, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Motivasi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 4,228 dengan demikian, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) menunjukkan R^2 sebesar 0,664. Dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi) mempunyai kontribusi sebesar 66,4% terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja) dengan kategori tingkat pengaruh yaitu “pengaruh tinggi” dan sisanya sebesar 33,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Deskripsi Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo

Hasibuan (2014:4) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi”. Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sutrisno (2014:93) menyatakan bahwa “Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Sunyoyo (2012:41) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berada dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai mengenai Gaya kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo meningkat, maka Produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya apabila persepsi pegawai mengenai Gaya kepemimpinan menurun, maka Produktivitas kerja pegawai juga akan menurun.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa apabila pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja memiliki Kompetensi yang cukup untuk kebutuhan instansi terkait maka Produktivitas kerja di instansi tersebut juga akan tercapai.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi terhadap variabel produktivitas kerja dan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan variabel

Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dapat diterima. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa responden yaitu ASN di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo merasakan adanya pemberian Motivasi yang cukup baik dari pimpinan maupun rekan sesama pegawai sehingga Produktivitas kerja tersebut dapat diraih oleh instansi terkait.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji statistik uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai $2,683 > 2,011$ dan dengan tingkat nilai signifikan $0,010 < 0,05$ yang artinya variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN (Y), untuk variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai $2,498 > 2,011$ dan dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh signifikan dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN (Y), dan untuk variabel Motivasi (X3) memiliki nilai $4,228 < 2,011$ dan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas kerja ASN (Y).
- 2) Berdasarkan hasil uji statistik uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,966 > 2,80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas kerja ASN. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H2) yang menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap Produktivitas kerja ASN (Y) dapat diterima.
- 3) Berdasarkan uji dominan variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,683, Kompetensi (X2) sebesar 2,498 dan Motivasi (X3) sebesar 4,228 maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Motivasi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 4,228 dengan demikian, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja ASN (Y) dapat diterima.
- 4) Berdasarkan nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,664 atau 66,4% terhadap variabel Y dan

sisanya sebesar 33,6% yang dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan saran yang peneliti tuangkan dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

Bagi Universitas

Pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi karena berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa 33,6% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja.

Bagi Peneliti

Disarankan bagi peneliti agar lebih teliti dalam mengerjakan tugas penelitian guna mencapai suatu pekerjaan yang maksimal, peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan disarankan bagi peneliti selanjutnya lebih baik dalam mengerjakan suatu penelitian dari peneliti yang sekarang

Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo

- 1) Perlu lebih meningkatkan Gaya kepemimpinannya misal dari segi Kebiasaan apakah sudah mendukung Produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan Produktivitas kerja sehingga pencapaian tujuan instansi lebih mudah untuk dicapai. Gaya kepemimpinan yang saat ini digunakan belum cukup untuk meningkatkan Produktivitas kerja pegawai secara optimal. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo juga dapat menerapkan Gaya kepemimpinan partisipatif yang berorientasi pada partisipasi pegawai dan gaya kepemimpinan ini yang mungkin diharapkan oleh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
- 2) Perlu memperhatikan Kompetensi pegawai seperti Nilai yang dimiliki pegawai serta pegawai yang telah bekerja melebihi standar. Agar dapat meningkatkan stabilitas kerja dan mampu meningkatkan Produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Perlu memperhatikan Motivasi kepada pegawai seperti agar mampu meningkatkan Prestasi kerja pegawai itu sendiri dimana kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mendapatkan upah yang adil atas hasil kerjanya yang maksimal.
- 4) Perlu memperhatikan Produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas seperti peningkatan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja dan

kemampuan yang dimiliki pegawai guna meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi yang dihasilkan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, S. T. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Fadillah, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 25*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jumantoro, R, Farida, U & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Vol 3 (1).
<https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada,
- Latief, A. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 4 (1) : 294-304.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, R. L. dan Jackson. (2012). *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayogo. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Boogi Avindo, Bogor. *Jurnal Emba*. Vol 7 (1) : 821-830.
- Rampisela, A. J. V dkk. (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Dayana Cipta. *Jurnal ekonomi dan Pembangunan*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Riduwan. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusaka Setia.