

**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Elistina Wau<sup>1</sup>**

**Abstrak**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif dengan unit yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (8,5498) > t_{tabel} (1,703)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja di kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Nilai  $t_{hitung} (7,4483) > t_{tabel} (1,703)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,68 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,35$ , artinya secara bersama-sama ada hubungan variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,5415 (54,15\%)$  sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $54,15\%$  keragaman variabel terikat (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (kompetensi dan kepemimpinan) sedangkan sisanya  $45,85\%$  hubungan variabel lain diluar model.

**Kata kunci:** *Kompetensi, Kepemimpinan dan Produktivitas kerja*

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, Email: [wauelis@gmail.com](mailto:wauelis@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dan dikendalikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kegiatan yang telah ditetapkan dan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan berdasarkan tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Kompetensi merupakan unsur yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih efisien. Murgiyono (2002:15), mengemukakan bahwa Kompetensi adalah “hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan, (2)

jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan”. Sementara menurut Suprpto (2002:3), bahwa Kompetensi adalah “kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa kompetensi “sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”, (Wibowo, 2007).

Kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki oleh pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan para bawahan supaya mau melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan yang diharapkan demi mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Kartono (2011:80) kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

Produktifitas kerja mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Menurut Arfida (2003 : 36), secara filosofis produktifitas kerja merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih

baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Mangkunegara (2006 : 67) mendefinisikan produktifitas kerja “sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Agustinus Widanarto (2010) dengan judul “hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uji t dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar 4,765 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ ,  $t_{hitung}$  variabel motivasi

sebesar 4,981 dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Besarnya kontribusi masing-masing variabel yakni variabel kepemimpinan sebesar 65,7 % dan variabel motivasi sebesar 49,3 %. Dengan uji F, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 20,54 pada taraf signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama sebesar 70,8 %. Simpulan hasil penelitian adalah semakin baik kepemimpinan dan motivasi yang terjalin dalam perusahaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan akan mempengaruhi peningkatan kualitas dalam produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

2. Penelitian yang dilakukan Putri Wulandari (2014) dengan judul "Hubungan Kompetensi dan kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)". Hasil perhitungan pada penelitian ini diperoleh

$F_{hitung}$  sebesar 36,914, untuk  $F_{tabel}$  menunjukkan nilai sebesar 3,168 dengan taraf signifikan 0,05 yang dapat diartikan bahwa secara simultan variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan hasil t test antara variabel kompetensi dengan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan, yang berarti prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh produktivitas kerja pegawai, hal ini didapat dari  $t_{hitung} = 4,057 > t_{tabel} = 2,005$ , dan hasil dari t test antara variabel kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja menunjukkan  $t_{hitung} = 2,973 > t_{tabel} = 2,005$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh produktivitas kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) dengan judul "analisis hubungan kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja". Hasil penelian ini Berdasarkan

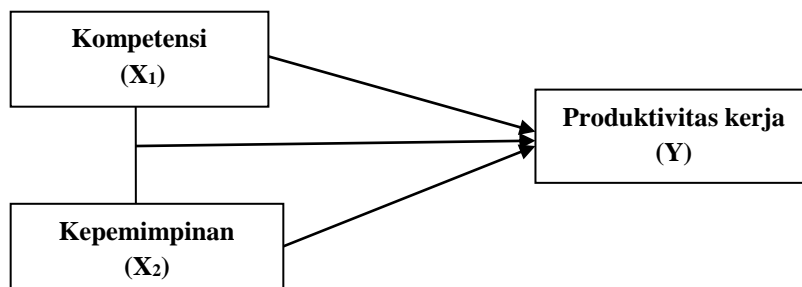
hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Kerangka Berpikir**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Produktifitas kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pegawai memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan kemudian organisasi memiliki pemimpin yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber: *Olahan Penulis*

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dalam

penelitian ini maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Diduga ada hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan
2. Diduga ada hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan
3. Diduga ada hubungan secara bersama-sama Kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data yang di peroleh dalam membuat taksiran yang akurat mengenai

karakteristik keseluruhan populasi sehingga memungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel yakni hubungan kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Populasi didalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Sesuai dengan pernyataan Arikunto (2002:104) “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi”. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang.

## **Metode Analisis Data**

Teknik analisa data merupakan syarat mutlak untuk mengadakan penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran yang telh dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2008:266) bahwa untuk mencari

hubungan (korelasi ganda) digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2y_{x_1} + y_{x_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $x_1$  dan  $x_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $x_1$  dengan  $y$ .

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1x_2}$  = korelasi *product moment* antara  $x_1$  dengan  $x_2$

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi penelitian dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,00	sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2008:274)

Adapun hasil perhitungan korelasi antar variabel penelitian di konsultasikan pada harga  $r$  kritik *product moment* pada taraf signifikan 5%. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai koefisien korelasi ganda maka peneliti menghitung secara manual.

### **Pengujian Instrumen Penelitian** **Uji Validitas**

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing

item (pernyataan-pernyataan) dengan skor total. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah subyek
- X = Skor setiap item
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah skor item
- $(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $(\sum Y)^2$  = Jumlah Kuadrat skor total

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan yaitu : uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid

### Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G) . Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, Menurut Nunnally dalam ghozali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- $s_t^2$  = Deviasi standar total



$\Sigma s_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Kemudian jumlah varian butir ditetapkan dengan cara mencari nilai varian tiap butir, selanjutnya dijumlahkan dengan rumus deviasi standar dari Umar (2009:172) yakni:

$$s^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan:

$s^2$  = Deviasi Standar

$n$  = Jumlah Responden

$x$  = Nilai skor yang dipilih

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan yaitu: uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2002:52).

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis perlu dirumuskan hal-hal yang ingin dibuktikan dalam sebuah penelitian yaitu:

$H_o : r \neq 0$  artinya bahwa tidak ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan

kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

$H_a : r \neq 0$  artinya bahwa ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

### **Uji T (uji parsial)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan terpisah antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t dua arah dengan tingkat signifikan = 0,05% pada tingkat kepercayaan 95%. Uji ini untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas

secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t yang digunakan adalah (sudjana, 1991:348):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai  $t_{hitung}$

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Dengan demikian, kaidah pengujian signifikan:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima artinya tidak ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai uji t maka peneliti menghitung secara manual.

### Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Menurut Suliyanto

(2008:208) nilai  $F_{hitung}$  digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas : df : (k-1), (n-k). Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2008:208):

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan  
 (ukuran sampel)

Rumus hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : r_1 = r_2 = 0$  artinya tidak ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan kepemimpinan

terhadap produktivitas kerja artinya ada hubungan yang positif dan kuat kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima  
 $H_o$  ditolak  
 Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak  
 $H_o$  diterima

**Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)**

Suliyanto (2008:192) menyatakan semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnyanya. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$KD = r \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui hubungan (korelasi) ganda variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebelumnya perlu diketahui hubungan pada setiap variabel yaitu:

$r_{yx_1}$  = Korelasi antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja

$r_{yx_2}$  = Korelasi antara variabel kepemimpinan dengan produktivitas kerja

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel kompetensi dengan kepemimpinan

**Tabel 1**  
**Korelasi Antara Variabel Kompetensi Dan Produktivitas kerja**

**Correlations**

		Kompetensi	Produktivitas Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: data diolah dengan spps 16.0 fpr windows*

Dari hasil korelasi di atas, variabel kompetensi dengan diperoleh nilai  $r_{yx_1}$  sebesar produktivitas kerja memiliki 0,712. Jika dikonsultasikan pada hubungan (korelasi) yang kuat. pedoman interval korelasi maka

**Tabel 2**  
**Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Dan Produktivitas kerja**  
**Correlations**

		Kepemimpinan	Produktivitas Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: data diolah dengan spps 16.0 for windows*

Dari hasil korelasi di atas, variabel kepemimpinan dengan diperoleh nilai  $r_{yx_2}$  sebesar produktivitas kerja memiliki 0,706. Jika dikonsultasikan pada hubungan (korelasi) yang kuat. pedoman interval korelasi maka

**Tabel 3**  
**Korelasi Antara Variabel Kompetensi Dan Kepemimpinan**  
**Correlations**

		Kompetensi	Kepemimpinan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: data diolah dengan spps 16.0 fpr windows*

Dari hasil korelasi di atas, 0,857. Jika dikonsultasikan pada diperoleh nilai  $r_{x_1x_2}$  sebesar pedoman interval korelasi maka

variabel kompetensi dan kepemimpinan memiliki hubungan (korelasi) yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat ditentukan nilai korelasi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{yx_1x_2} &= \\
 &= \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,712)^2 + (0,706)^2 - 2(0,712)(0,706)(0,857)}{1 - (0,857)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,5069 + 0,4984 - 0,8616}{1 - 0,7344}} \\
 &= \sqrt{\frac{1,0054 - 0,8616}{0,2656}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,1438}{0,2656}} \\
 &= \sqrt{0,5412} \\
 &= 0,7359
 \end{aligned}$$

Nilai dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai korelasi berganda sebesar 0,7359. Jika dikonsultasikan pada pedoman interval korelasi maka variabel kompetensi dan variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja memiliki hubungan yang “Kuat” dengan nilai 0,7359.

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian hipotesis variabel secara individu (uji t) dan uji hipotesis variabel secara bersama-sama (uji f) dan serta uji koefisien determinasi untuk menjelaskan sejauhmana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dapat diketahui pada perhitungan dibawah ini.

### **Hasil Uji t (uji parsial)**

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel secara individu yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t atau uji parsial dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel etos kerja

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,712 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,712^2}} \\
 &= \frac{(0,712)(5,2915)}{\sqrt{1-0,5069}} \\
 &= \frac{6,0035}{0,7022} \\
 &= 8,5498
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,5498$  . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada signifikan 0,05

dengan df : (k-1), (n-k) atau (3-1), (30-3) = 27 adalah sebesar 1,703.

Adapun hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini:

$H_0$  : r = 0 (tidak ada hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja)

$H_a$  : r ≠ 0 (ada hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja)

Karena nilai  $t_{hitung}$  (8,5498) >  $t_{tabel}$  (1,702), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

## 2. Variabel Kepemimpinan

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,706 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,706^2}} \\
 &= \frac{(0,706)(5,2915)}{\sqrt{1-0,4984}} \\
 &= \frac{3,7358}{0,7082} \\
 &= 7,4483
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  = 7,4483. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada signifikan 0,05

dengan df : (k-1), (n-k) atau (3-1), (30-3) = 27 adalah sebesar 1,703.

Adapun hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini:

$H_0$  : r = 0 (tidak ada hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja)

$H_a$  : r ≠ 0 (ada hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja)

Karena nilai  $t_{hitung}$  (7,4483) >  $t_{tabel}$  (1,703), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

## Hasil Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui secara bersama-sama hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F atau uji simultan dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R^2/(K-1)}{1-R^2/(n-K)} \\
 &= \frac{0,7359^2/(3-1)}{1-0,7359/(30-3)} \\
 &= \frac{0,5415/(2)}{1-0,7359/(27)} \\
 &= \frac{0,2708}{0,0098} \\
 &= 27,68
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar  $27,68 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,35$  pada  $dk=3-1=2$  dan  $df : (k-1), (n-k)$  atau  $(3-1), (30-3) = 27$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel terikatnya (produktivitas kerja) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama ada hubungan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui seberapa besar keragaman variabel terikat (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (variabel kompetensi dan kepemimpinan) dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,7359^2 \times 100\% \\ &= 54,15\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,5415$  ( $54,15\%$ ) sehingga dapat

ditunjukkan bahwa  $54,15\%$  keragaman variabel terikat (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (kompetensi dan kepemimpinan) sedangkan sisanya  $45,85\%$  hubungan variabel lain diluar model.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa ada hubungankompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}(8,5498) >$   $t_{tabel} (1,703)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerjadi Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
2. Dari hasil estimasi yang dilakukan secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (7,4483) >$

$t_{tabel}$  (1,703) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerjasi Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

3. Dari hasil estimasi yang dilakukan secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,68 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,35, artinya secara bersama-sama ada hubungan variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerjasi Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Sebaiknya Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan memberikan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai agar pegawai memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki hasil kerja yang baik.

2. Sebaiknya pimpinan Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga ide bawahan dapat diterima oleh pimpinan dalam mengambil keputusan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM*



- PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- ....., Prabu, Anwar, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2010. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sulistiyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik proyeksi bisnis*. Ed 1. ANDI: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.