

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KEPOLISIAN RESOR KUTAI TIMUR

LISNA WATI

Email : [Lisna.Sangatta@yahoo.co.id](mailto:Lisna.Sangatta@yahoo.co.id)

## ABSTRAC

*The aim of the research as follows : 1) to find out the leadership has positive and significant influence foward working productiving of staffs of east kuta resort police. 2) To find out the communication has positive and significant influence foward working productiving of staffs of east kuta resort police. 3) to find out the leadership and commnication has positive and significant influence foward working productiving of staffs of east kuta resort police.*

*This research is quantitative research, where as the collected data resources is in number. The collected data in the research is conducted by spreading questionnaires to 75 respondents. The analysis method used in the research is multiple linier regression method.*

*The result of linier equivalence is  $Y = 0,432 + 0,332 \cdot X_1 + 0,590X_2$ . From the equivalence it shows that  $X_1$  and  $X_2$  influences positirely and significantly. It means higher the leadership and communication level higher the working productivities results. The research shows that there is positive and significant influence between leadership and communication with determinat coefisient value 0,874 or 87% which means the leadership and communication influence 87% increase the working produtivity at East Kutai Resort Police.*

*Keyword : Leadership, Communication, Productivity*

## PENDAHULUAN

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai diantaranya menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang efektif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Terciptanya komunikasi yang efektif, diharapkan pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun kondisi kantor pada Polres Kabupaten Kutai Timur dapat dikatakan baik, dimana atasan dan bawahawan ataupun sesama pegawai sudah cukup berkomunikasi secara efektif.

Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dan wibawa seorang pimpinan didalam menjalankan kepemimpinannya yaitu mempengaruhi serta mengarahkan tingkah laku bawahannya. Untuk mendapatkan disiplin yang baik, seorang pimpinan harus sukses dalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga dengan disiplin kerja yang yang tinggi

harapan pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai.

Mengingat betapa pentingnya kepemimpinan dan komunikasi dilingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Kabupaten Kutai Timur, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur “.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktifitas kerja pegawai , sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur?

3. Apakah Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah Kepemimpinan mempunyai berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur
2. Mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur
3. Mengetahui apakah Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di Polresta Kabupaten Kutai Timur

### **DASAR TEORI**

#### **Manajemen**

Malayu S.P Hasibuan (2000:1) Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Susilo Martoyo (2000:23) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan, pengawasan.

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen memegang peranan penting sebagai alat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Jadi tergantung kepada kemampuan manajer atau pimpinan perusahaan dalam membuat perencanaan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan dan mengawasi dari pada sumber daya manusia yang merupakan faktor produksi yang paling sulit digerakkan.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian

tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Tentu kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai pengembangan karier dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Berarti identifikasi dari definisi manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu sumber daya manusia dalam mengembangkan unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga menurut Gulick (2004:11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang secara sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia sebagai sumber daya bekerja untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja yang bermanfaat dan berguna bagi kepentingan organisasi yang terlihat dari pengembangan karier dan komitmen yang dimilikinya.

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Para ahli dalam bidang organisasi umumnya mengajukan pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya :

Menurut Robbins & Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Stephen P. Robbins (2005), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011), kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Ratnaningsih (2009:126) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Burn (1978) seperti yang dikutip oleh Ratnaningsih (2009:126) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam dua tipe yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kedua gaya kepemimpinan tersebut merupakan dua hal yang berbeda (saling bertentangan) namun sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya, seperti yang diungkapkan Dale Carnegie (2000) bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkannya, dan apa yang dipercayainya.

Menurut Everett M. Rogers (2005), Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Menurut Miftah Thoha (2005) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dari uraian tersebut di atas terlihat adanya cara menyampaikan maksud yaitu dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin - mesin dan alat - alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik - karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keaneka ragam tugas
  - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)

#### d) Kepuasan kerja

Kusnendi, 2003: 84

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*)

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwaproduktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

#### Hipotesis

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang dan perumusan masalah, serta kerangka konsep, maka yang menjadi hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Polresta Kutai Timur.
2. Diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Polresta Kutai Timur.
3. Diduga bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Polresta Kutai Timur.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja (*dependent*)

a : Konstanta

$b_1, b_2$ , : Koefisien Regresi

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Komunikasi

#### 2. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji - t dan uji - F.

##### a. Uji - t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

**Ha** : Hipotesis Diterima Apabila :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

**Ho** : Hipotesis Ditolak Apabila :

- 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
- 2) Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

#### Mencari t hitung

Rumus :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi

$R^2$  : Koefisien Determinasi

n : Banyaknya sampel

Dengan asumsi (t hitung) :

Ho diterima bila sig.  $> \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila sig.  $< \alpha = 0,05$

##### b. Uji - F

Untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

**Ha** : Hipotesis Diterima Apabila :

- 3) Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

**Ho** : Hipotesis Ditolak Apabila :

- 3) Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2006)

### Uji Validitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliable atau dapat dipercaya atau kestabilan data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan uji Alpha Cronbac dengan Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbac

K = Jumlah item pertanyaan diuji

$\sum S^2$  = Jumlah varian skor item

$SX^2$  = Varian skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.[3] Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

- 1) Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- 2) Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- 3) Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- 4) Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Cara yang biasa dipakai untuk menghitung masalah ini adalah Chi Square. Tetapi karena tes ini memiliki kelemahan, maka yang kita pakai adalah Kolmogorov Smirnov. Kedua tes dinamakan masuk dalam kategori Goodness Of Fit Tes

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat.

#### 2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White.

### 3) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Validitas Instrument

Rumus yang digunakan oleh penelitian dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur, yaitu menggunakan bantuan SPSS statistik versi 20 dan tabel pembanding menggunakan  $t_{tabel}$  dari  $n=25$  adalah 0,396 dengan taraf signifikansi 5 %. Dari ketiga puluh Instrumen semua dikatakan valid.

#### 2. Uji Relibilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Relibilitas digunakan untuk menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur. Dengan dilakukan uji reliabilitas ini, maka akan

menghasilkan suatu instrumen yang benar-benar tepat dan akurat.

Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.

Dari hasil SPSS ditemukan bahwa setiap instrument dari ketiga variable dikatakan reliable.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data yang digunakan untuk analisis regresi berganda.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih Kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Hasil perhitungan melalui SPSS memperlihatkan bahwa nilai signifikansi 0,196 lebih besar dari pada 0,05 maka data dikatakan normal.

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Modal regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi :  $|U_t| = a + BX_t + vt$

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas begitu pula nilai signifikansi variabel Komunikasi ( $X_2$ ) yakni 1,000 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,573 Untuk variabel PelatihatKomunikasi ( $X_2$ ) nilai VIF adalah sebesar 1,573 Nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

### c. Uji Autokorelasi

Peneliti melakukan uji autokorelasi dengan melihat Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi, Jika  $d$  terletak diantara  $dU$  dan  $(4-dU)$  maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi dan Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai  $DW = 2,008$  selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel adalah 75 orang dan jumlah variabel independen 2 ( $K=2$ )  $n = 75$  dari tabel Durbin Watson di dapat nilai  $dU = 1,680$

Nilai  $DW$  2,008 Kurang dari  $(4-dU)$   $4 - 1,680 = 2,320$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja. Dengan pengelolaan data melalui SPSS versi 20

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,432 + 0,332X_1 + 0,590X_2$$

## 5. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang kemudian diuji dengan uji - t dan uji - F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai beriku :

$H_0$  = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### a. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 116,362. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simulant variabel Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja

### b. Uji t

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja pegawai Polresta Kab. Kutai Timur secara parsial. Ketentuan t table (Nurgiyantoro, dkk, 2004:192) :

$\alpha = 0,05$  (satu sisi) ;  $n - 1 = 75 - 1 = 74$ , maka t tabel = 1,661

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

$H_a$  ditolak t hitung < t tabel atau nilai signifikansi (p-value)  $\geq \alpha$

$H_a$  diterima bila t hitung > t table atau nilai signifikansi (p-value) <  $\alpha$

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji - t.

Hasil uji - t dari Kepemimpinan dan Komunikasi diperoleh nilai sig. lebih kecil (<) dari  $\alpha$  dan t hitung  $X_1$  sebesar 4,021 > 1,661 dan  $X_2$  sebesar 9,308 > 1,661, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur secara parsial diterima.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*

Hasil Perhitungan Regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*) yang diperoleh sebesar 0,764. Hal ini berarti 76% variasi Produktifitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Komunikasi sedangkan sisanya 24% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Pengujian data dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dimana dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi berdistribusi normal tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak ada multikolinieritas serta autokorelasi.

Melalui bantuan program SPSS 20 dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan serta komunikasi semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

$H_0$  :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

$H_a$  :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi

Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

Dari tabel 5.6 terlihat bahwa hasil pengujian Hipotesis menunjukkan nilai F hitung = 116,362. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Dengan demikian hipotesis  $H_1$  diterima "Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur yang artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan serta komunikasi yang baik maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja para pegawai di Polres Kutai Timur".

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur

$H_0$  :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

$H_a$  :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

Dari tabel 5.7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,021 lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari alfa ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  diterima Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai yang artinya semakin baik Kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin baik pula produktifitas kerja yang dihasilkan.

### 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

$H_0$  :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Terhadap



Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Polresta Kutai Timur.

Dari tabel 5.7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,308 lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari alfa ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.

Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 diterima Komunikasi mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai yang artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan maka semakin baik pula produktifitas kerja yang dihasilkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan mengacu pada hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur terbukti kebenarannya.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur terbukti kebenarannya.
3. Secara bersama-sama Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan komunikasi

berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur terbukti kebenarannya.

### Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang telah diambil maka selanjutnya dapat disarankan yang mungkin dapat bermanfaat bagi peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur, maka pihak pimpinan hendaknya tetap menjaga faktor ini sekaligus melihat faktor yang lain dalam hal ini adalah Komunikasi, karena kedua faktor ini juga ikut menentukan tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur.
3. Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Polres Kabupaten Kutai Timur maka pihak pimpinan hendaknya tetap bisa mempertahankan kepemimpinan serta komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dengan komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai Polres Kutai Timur
4. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai.

## DATAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. hal 7 Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, hal 14 OH: South Western – Cengage Learning

- Davis, K. 2010. *Human Behavior at work Organizational Behavior*. New Delhi : McGraw Hill Company Publishing Company
- Follet, Marquett, 2004 hal 2. Human Resource Management in Quality and Quantity,
- Gulick, Johnson, 2004 hal 11. Human Resource Management: Prestation Perspektif.
- Herman Sofyandi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Mangkunegara, AA . 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Stoner, James AF. 2006 . *Managemen Englewood Cliffs NJ* : Prentice Hall, Inc
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.