



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi

Muhammad Marse Alfiana<sup>1\*</sup>, Ridwan Rustandi<sup>2</sup> & Irfan Sanusi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

\*[malfiana74@gmail.com](mailto:malfiana74@gmail.com)

## ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang kompetitif, peningkatan kualitas kerja dan produktivitas pegawai menjadi tantangan penting bagi organisasi di berbagai sektor. Gaya kepemimpinan dikenal sebagai faktor kunci yang memengaruhi produktivitas ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap terhadap produktivitas kerja para pegawai BAZNAS kabupaten Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dari 27 pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Temuan penelitian menegaskan pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 28% variasi dalam produktivitas kerja pegawai, menekankan peran penting gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga merinci bahwa gaya kepemimpinan yang cerdas, memahami manusia, dan memiliki kemampuan manajemen yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan diri pegawai, semangat kerja, serta peningkatan mutu dan efisiensi kerja.

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan; produktivitas kerja; BAZNAS; Kabupaten Sukabumi.

## ABSTRACT

*In this competitive globalization era, improving work quality and employee productivity is an important challenge for organizations in various sectors. Leadership style is known to be a key factor influencing this productivity. The main objective of this study is to investigate how much and what influence leadership style has on the work productivity of BAZNAS Sukabumi district employees. This research method uses a survey with a questionnaire as a data collection tool from 27 Sukabumi Regency BAZNAS employees. The research findings confirm the positive and significant influence of the leadership style possessed by the leader on employee work productivity. The results show that the leadership style variable is able to explain 28% of the variation in employee work productivity, emphasizing the important role of leadership style in increasing organizational efficiency and performance. This study also details that a leadership style that is smart, understands people, and has good management skills has a significant positive impact on employee self-development, morale, and improvement of work quality and efficiency.*

*Keywords :* Leadership Styles; work productivity; BAZNAS; Sukabumi regency.

## PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi, perhatian pada aspek tersebut sangatlah krusial. Hal ini meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemberian dukungan dan pengembangan yang tepat, serta mengedepankan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan memperhatikan faktor manusia, organisasi dapat menciptakan kolaborasi yang baik antara teknologi, sistem, dan manusia, serta mencapai kesuksesan jangka panjang (Hasibuan, 2005: 68). Namun, dalam kesibukan kita mengoptimalkan proses dan mencapai efisiensi, terkadang kita lupa bahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh mesin-mesin dan sistem, tetapi juga oleh individu yang berperan di dalamnya. Manusia sebagai unsur terpenting dalam organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi budaya kerja, memotivasi tim, dan menciptakan kolaborasi yang produktif (Guterres & Suparta, 2016: 430).

Bintoro (2019: 955) menjelaskan bahwa pentingnya manusia dalam menjalankan sebuah organisasi menjadikan aspek kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menggerakkan orang-orang dengan inspirasi, memberikan arah yang jelas, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Kita tahu bahwa dunia bisnis terus berkembang, kepemimpinan yang baik menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengenali potensi individu, memotivasi karyawan, dan menciptakan kerjasama yang solid akan memberikan dampak positif agar dapat mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjamin kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

Selain itu Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja. Melalui motivasi, keterlibatan, komunikasi yang efektif, pembagian tanggung jawab, dan pengembangan keterampilan anggota tim, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan. Pemimpin yang mampu memotivasi, memberdayakan, dan menginspirasi anggota tim dapat membantu mencapai tujuan kerja dengan efisien (Sutrisno, 2023: 100).

Sedarmayanti (2001: 57) menjelaskan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai kapasitas suatu organisasi atau usaha dalam menghasilkan suatu produk atau output yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini diukur dengan menghitung rasio antara keluaran dan masukan yang terjadi dalam suatu periode waktu tertentu. Di samping itu, konsep produktivitas juga menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. Produktivitas dapat digunakan sebagai ukuran atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi, yang dinyatakan sebagai rasio antara keluaran yang dicapai dan sumber daya yang diinginkan. Peningkatan produktivitas sangat diperlukan bagi para pegawai dalam suatu perusahaan, karena produktivitas membantu dalam

pelaksanaan pekerjaan dengan efisiensi dan efektifitas. Hal ini akan memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sukabumi, menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas kerja pegawai dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peran pemimpin dalam hal ini sangat vital, karena kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada produktivitas kerja. Dalam konteks Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sukabumi, peningkatan produktivitas kerja dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi isu kunci. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Para pegawai dihadapkan pada beban kerja yang semakin berat, namun produktivitas mereka tampak stagnan atau bahkan mengalami penurunan. Persepsi tentang kurangnya dukungan pemimpin dalam pengembangan karyawan dan pengelolaan lingkungan kerja yang produktif menjadi tantangan yang dihadapi oleh organisasi ini.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah". Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Kemudian penelitian Endang Rachmawati (2018) dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Liquid Pt Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja". Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan. Dan penelitian Khairunnisa (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar". Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus pada subjek penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian ini akan lebih fokus pada pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi, yang merupakan organisasi yang berfokus pada pengelolaan zakat dan dana sosial. Lokasi penelitian juga lebih spesifik pada wilayah Kabupaten Sukabumi. Meskipun temuan dari penelitian sebelumnya memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana konteks BAZNAS yang unik dan lingkungan kerjanya mempengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut maka fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi dan apa pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Adapun penelitian ini menggunakan metode survei. Pengumpulan data

akan dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik dan analisis konten untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

## **LANDASAN TEORITIS**

Menurut Rivai (2017: 42) menjelaskan bahwa gaya mengacu pada sikap, gerakan, tingkah laku, kecakapan, atau kemampuan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola tindakan yang mencakup semua aspek tampilan dan perilaku Seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan mencerminkan kombinasi yang konsisten antara falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang menjadi dasar perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang optimal adalah yang mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, serta beradaptasi dengan berbagai situasi.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan hasil suatu organisasi. Seorang pemimpin memainkan peran kunci dalam mempengaruhi perilaku dan tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi (Fajari, 2021: 2). Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain secara positif dan konstruktif untuk bekerja sama dan bekerja keras menuju suatu tujuan bersama yang sudah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan sangat diperlukan bagi para pemimpin untuk memimpin dan membimbing bawahannya menuju sukses (Sakinah & Suprianto, 2017: 62).

Fungsi-fungsi utama kepemimpinan mencakup membimbing, memberi arahan, membangun motivasi kerja, mengarahkan organisasi, memfasilitasi komunikasi, memberikan supervisi efisien, dan mengarahkan pengikut menuju tujuan yang diinginkan (Fatmawati, 2012: 3).

Kepemimpinan efektif adalah puncak dari keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Semua pemimpin menginginkan agar kepemimpinannya berjalan secara efektif. Namun demikian, untuk mencapai tingkat kepemimpinan efektif tidak semudah membalikkan telapak tangan. Pemimpin membutuhkan penguasaan beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya efektivitas kepemimpinan ini. Kepemimpinan yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek kepemimpinan, termasuk kemampuan dalam memahami dan mengelola manusia, keterampilan manajemen yang baik, serta pemahaman yang kuat tentang visi dan misi organisasi. Pemimpin juga perlu mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis (Allolangi, 2012: 1).

Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana pegawai memahami dan mengejar tujuannya dalam pekerjaan, dan juga bagaimana mereka bekerja dengan tim mereka. Adanya beberapa indikator membantu dalam mengukur ke efektifitas gaya kepemimpinan. Berikut ini indikator gaya kepemimpinan yang efektif (Rivai, 2017: 120), yaitu : kecerdasan yang tinggi, emosi yang stabil, kepandaian dalam memahami manusia, kemampuan dalam mengorganisasi, dan skill manajemen yang baik.

Sutrisno (2023: 102) menjelaskan produktivitas kerja mencakup tiga aspek utama: produktivitas mengacu pada keluaran fisik per unit dari suatu usaha produktif; kedua, produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi; dan ketiga, produktivitas menggambarkan efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Ketiga aspek ini bersama-sama mengarah pada tujuan yang sama, yakni Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan oleh seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk.

Produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam mengukur kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Fokus pada produktivitas dapat membantu meningkatkan efisiensi dan hasil yang diperoleh, dengan mempertimbangkan rasio antara keluaran dan masukan dalam waktu tertentu. Pemahaman akan definisi dan konsep produktivitas sangat penting dalam menilai kinerja dan membuat strategi untuk peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2001: 57). Produktivitas dipandang sebagai sikap mental patriotik yang optimis terhadap masa depan, dengan keyakinan bahwa kehidupan saat ini lebih baik daripada kemarin, dan bahwa hari esok akan menjadi lebih baik daripada hari sebelumnya (Saepudin & Surya, 2017: 66).

Fahmi (2014: 34) menerangkan Produktivitas kerja melibatkan sikap mental yang tangguh. Sikap ini mencakup orientasi terhadap perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi saat ini. Ini mencakup keyakinan bahwa peningkatan kinerja adalah mungkin, dengan harapan yang kuat terhadap hasil yang lebih baik di masa depan. Sikap mental yang positif dan progresif semacam ini mendorong individu untuk terus berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan. Dengan sikap mental yang produktif dan optimis, individu dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan meraih hasil yang lebih baik dalam setiap tugas yang mereka jalani.

Adapun menurut Paul Mali (2001: 57) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Fokus pada produktivitas dapat membantu meningkatkan efisiensi dan hasil yang diperoleh, dengan mempertimbangkan rasio antara keluaran dan masukan dalam waktu tertentu. Pemahaman akan definisi dan konsep produktivitas sangat penting dalam menilai kinerja dan membuat strategi untuk peningkatan produktivitas.

Menurut Sutrisno (2023: 104) dalam menilai dan mengevaluasi tingkat

produktivitas dalam bekerja, perlu indikator yang bisa mengukur seberapa besar tingkat produktivitas kerja para pegawai, diantaranya: kemampuan profesional, meningkatkan hasil yang dicapai semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sangat erat. gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana pegawai memahami dan mengejar tujuannya dalam pekerjaan, dan juga bagaimana mereka bekerja dengan tim mereka. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2002: 37).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

BAZNAS Kabupaten Sukabumi merupakan entitas resmi yang didirikan oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001, yang bertugas menghimpun dan mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) di tingkat nasional. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, peran BAZNAS semakin ditegaskan sebagai lembaga yang memiliki wewenang dalam pengelolaan zakat secara nasional. BAZNAS Kabupaten Sukabumi berlokasi di Gedung 1000, Komplek Islamic Center, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, dengan kode pos 43152.

BAZNAS Kabupaten Sukabumi memiliki Visi “Menjadi Model Terbaik Lembaga Pengelolaan Zakat Di Tingkat Nasional”. Adapun Misi BAZNAS Kabupaten Sukabumi antara lain: mengembangkan kompetensi Lembaga dan Pengelola Zakat yang Profesional dan Terpercaya, mengoptimalkan penghimpunan zakat di Kabupaten Sukabumi, mengembangkan kapabilitas pengelolaan zakat berbasis teknologi modern sehingga terwujud pelayanan zakat yang transparan, efektif, dan efisien, membangun model rujukan zakat tingkat pengelolaan nasional untuk tata kelola, aspek syariah, inovasi program, dan pusat data zakat bagi seluruh pengelola zakat, dan mensinergikan seluruh potensi dan kekuatan para pemangku kepentingan (stakeholders) zakat untuk memberdayakan umat.

Dalam penelitian ini, sejumlah faktor digunakan untuk menentukan karakteristik responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pertama, karakteristik responden didasarkan pada jenis kelamin, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan sebanyak 7 orang.

Tabel 1.

**Karakteristik berdasarkan kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	74%
Perempuan	7	26%
Total	27	100%

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Kedua, karakteristik responden didasarkan pada usia, dengan rentang usia yang meliputi remaja hingga dewasa. Dengan umur 20-30 tahun sebanyak 16 orang, umur lebih dari 31 tahun sebanyak 11 orang.

Tabel 2.

**Karakteristik berdasarkan umur**

Umur	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	16	60%
Lebih dari 31 tahun	11	40%
Total	27	100%

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Ketiga, karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikan

Tabel 3.

**Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	6	22%
S1	17	63%
S2	2	7%
S3	2	7%
Total	27	100%

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dalam tabel menunjukkan bahwa ada 6 orang responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat, yang menyumbang sebanyak 22% dari total responden. Responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1, yang menyumbang presentasi sebesar 63%.

Selain itu, terdapat 2 responden dengan pendidikan terakhir pada tingkat S2 dan S3, masing-masing dengan presentasi 7%

Hasil pengujian menggunakan uji validitas dan realibitas, adapun mengenai validitas dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dengan kriteria hitung rhitung >rtabel. Sedangkan uji reliabilitas dapat dilihat di tabel dibawah ini.

Tabel 1.

**Uji reabilitas gaya kepemimpinan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	15

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 pernyataan gaya kepemimpinan dengan jumlah responden sebanyak 27 orang menunjukkan bahwa Cronbach's alpha pada variabel Gaya kepemimpinan adalah 0,844. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi pada skala tersebut dan alat ukurnya dapat diandalkan. Selain itu, nilai Cronbach's alpha melebihi standar yang sudah ditentukan sebesar 0,61, menandakan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki konsistensi yang baik ketika diulang kembali

Tabel 2.

**Uji reabilitas produktivitas kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	14

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 14 pernyataan produktivitas kerja dengan jumlah responden sebanyak 27 orang menunjukkan bahwa Cronbach's alpha pada variabel produktivitas kerja adalah 0,804. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi pada skala tersebut dan alat ukurnya dapat diandalkan. Selain itu, nilai Cronbach's alpha melebihi standar yang sudah ditentukan sebesar 0,61, menandakan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel produktivitas kerja memiliki konsistensi yang baik ketika diulang kembali.



Tabel 3.  
Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50491352
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.110
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 <sup>c</sup>

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 3, diperoleh nilai exact signifikansi sebesar 0,137, yang mengindikasikan bahwa data yang diuji memiliki distribusi yang mendekati normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal. Dengan demikian, dalam pengambilan keputusan berdasarkan uji normalitas, dapat diandalkan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi yang normal. Hal ini penting dalam analisis data statistik karena memastikan validitas dan keakuratan hasil penelitian atau analisis yang dilakukan. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.  
Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * gaya kepemimpinan	Between Groups (Combined)	334.630	15	22.309	2.251	.090
	Linearity	124.235	1	124.235	12.537	.005
	Deviation from Linearity	210.395	14	15.028	1.517	.247
	Within Groups	109.000	11	9.909		
	Total	443.630	26			

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Berdasarkan analisis dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* untuk nilai signifikansi adalah sebesar 0,247, yang merupakan angka lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel produktivitas kerja.

Tabel 5.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.235	1	124.235	9.724	.005 <sup>b</sup>
	Residual	319.395	25	12.776		
	Total	443.630	26			

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dari hasil output tersebut, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 9,724 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk memprediksi variabel partisipasi, atau dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Artinya, variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel produktivitas kerja dan model regresi yang diterapkan dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi terhadap hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 6. Uji korelasi**

		gaya kepemimpinan	produktivitas kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	27	27
produktivitas kerja	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	27	27

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dari hasil uji korelasi di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari

taraf signifikansi 0,05, menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bukanlah kebetulan semata. Selain itu, nilai Pearson Correlation sebesar 0,529 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (produktivitas kerja) memiliki hubungan positif. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki, maka produktivitas kerja juga cenderung meningkat.

Tabel 7.

**Uji Hipotesis Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.932	8.482		3.411	.002
	gaya kepemimpinan	.411	.132	.529	3.118	.005

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,118 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2.05 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,005 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berhubungan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Dengan demikian, kesimpulannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel produktivitas kerja.

Table 8.

**Uji Hipotesis Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.235	1	124.235	9.724	.005 <sup>b</sup>
	Residual	319.395	25	12.776		
	Total	443.630	26			

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 9,724, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 4,24 dengan tingkat signifikansi 0,005 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Artinya, variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dan variabel gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

Table 9.

**Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.251	3.574

Sumber: hasil data olahan sendiri (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,529. Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,280 (28%). Nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 28%. Sedangkan sisa 72% termasuk dalam variabel luar, yaitu variabel yang tidak diukur, dikontrol, atau dimanipulasi dalam penelitian atau analisis tertentu, tetapi dapat berpengaruh terhadap hasil atau variabel yang sedang diteliti.

Berdasarkan data responden yang diteliti di BAZNAS Kabupaten Sukabumi yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria pendidikan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali berarti individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka. Ini dapat membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif, serta berkontribusi pada solusi kreatif untuk masalah kerja (Widyastuti, 2012: 4).

Pendidikan sering kali membekali individu dengan pengetahuan yang lebih luas, keterampilan analitis, dan kemampuan berpikir kritis. Ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengatasi tantangan, mengambil keputusan yang kompleks, dan menghadapi situasi yang beragam dalam pekerjaan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga sering kali berarti penguasaan terhadap keterampilan teknis yang lebih mendalam, yang relevan dalam banyak bidang pekerjaan (Wulansih, 2013: 2).

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan individu di tempat kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali berkaitan dengan keterampilan komunikasi yang lebih terampil, yang esensial dalam mendorong kolaborasi tim yang sukses.

Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi juga memiliki peluang lebih besar untuk mengambil peran kepemimpinan yang berdampak positif pada produktivitas tim secara keseluruhan (Luan, 2019: 44).

Pendidikan tinggi melatih individu dalam berpikir analitis dan mengatasi masalah kompleks. Ini memungkinkan mereka untuk merumuskan solusi yang lebih baik dan lebih inovatif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih terampil dalam analisis kritis, pemecahan masalah, dan pemikiran kreatif. Ini membantu mereka untuk merumuskan solusi inovatif, mengidentifikasi peluang untuk peningkatan, dan berkontribusi pada pengembangan strategi yang lebih baik (Fikri, 2022: 3).

Dengan memiliki pendidikan yang lebih tinggi, individu cenderung memiliki penguasaan yang lebih luas terhadap bidang pekerjaan mereka. Ini memungkinkan mereka untuk lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menangani tantangan yang mungkin muncul. Selain itu, individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan belajar yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk dengan cepat mengadaptasi perubahan teknologi atau metode kerja yang baru (Fikri, 2022: 6). Pendidikan juga dapat membuka akses ke peluang pengembangan diri dan pelatihan yang lebih baik. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali lebih terbuka terhadap pembelajaran baru dan perkembangan keterampilan. Ini memberi mereka keunggulan dalam menghadapi perubahan dan inovasi yang mungkin terjadi di lingkungan kerja (Wulansih, 2013: 3).

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan data responden di BAZNAS Kabupaten Sukabumi terkait jenis kelamin, umur, dan pendidikan, dapat diketahui bahwa faktor pendidikan memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh mayoritas responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 63%, menggambarkan bahwa individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Pendidikan dianggap sebagai kunci utama dalam mengembangkan keterampilan teknis, analitis, dan berpikir kritis, yang berkontribusi pada efisiensi dan solusi inovatif dalam menyelesaikan tugas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki kecerdasan tinggi, pemahaman terhadap manusia, dan keterampilan manajemen yang baik memiliki dampak positif terhadap kemampuan profesional pegawai. Pernyataan ini merinci bagaimana aspek-aspek tertentu dari gaya kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan kemampuan profesional dan akhirnya meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas pegawai.

Kecerdasan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk dengan cepat memahami dan menguasai konsep-konsep yang kompleks. Mereka dapat dengan mudah merangkum informasi yang rumit, memproses data dengan cepat, dan menangkap inti dari masalah yang rumit. Kemampuan ini sangat berharga dalam menghadapi situasi pekerjaan yang memerlukan pemahaman mendalam

tentang isu-isu kompleks (Irkham, 2021: 1).

Kecerdasan pemimpin menjadi faktor kunci yang mempengaruhi peningkatan kemampuan profesional pegawai. Pemimpin yang cerdas memiliki kapasitas untuk memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan keterampilan pegawai. Kemampuan ini membantu pegawai untuk tumbuh dan mengembangkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan profesional dan kontribusi mereka dalam lingkungan kerja (Rivai, 2017: 48).

Menurut Hasibuan (2019: 137), kemampuan memahami manusia dapat membantu membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pemimpin yang mampu mengelola perasaan bawahannya dapat menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas pegawai. Memahami manusia, baik secara emosional maupun psikologis, membantu dalam membangun hubungan antarpersonal yang kuat, mengelola konflik, dan memotivasi tim kerja.

Kepandaian memahami manusia memungkinkan pemimpin untuk mengelola konflik dengan bijaksana. Mereka mampu mendengarkan berbagai sudut pandang, mengidentifikasi akar permasalahan, dan merumuskan solusi yang menguntungkan semua pihak. Kemampuan ini menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Yaqien, et. al, 2022: 72).

Pemimpin yang memahami manusia dapat membantu pegawai mengatasi tekanan dan stres dengan lebih baik. Mereka mampu mendukung pegawai dalam mengelola emosi dan mendorong pola pikir yang positif. Ini berkontribusi pada kesejahteraan mental pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan kinerja profesional (Hasibuan: 2019: 139). Pemimpin dengan kecerdasan yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam merumuskan solusi inovatif. Mereka mampu berpikir di luar kotak, mengajukan pertanyaan yang cerdas, dan mendorong pegawai untuk mencari pendekatan yang baru. Pemimpin yang kreatif merangsang budaya inovasi di tim dan membantu pegawai berkontribusi dengan ide-ide baru (Irkham, 2021: 4).

Berdasarkan data dan sumber di atas dapat kita ketahui bahwa pemimpin yang cerdas mampu memberikan panduan yang efektif dan mendukung pengembangan keterampilan pegawai, sementara pemahaman yang mendalam terhadap manusia memungkinkan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keterampilan manajemen yang baik memungkinkan pegawai mengatur sumber daya dan tugas dengan efisien, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mengambil keputusan yang tepat. Gabungan dari ketiga faktor ini secara positif mempengaruhi peningkatan kemampuan profesional pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan dari tanggapan dan pernyataan responden menggambarkan pentingnya faktor-faktor seperti emosi yang stabil dan kemampuan dalam

mengorganisasi sebagai kontributor signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai hasil yang lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Kestabilan emosi dan keterampilan manajemen yang baik memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan hasil yang dicapai. Emosi yang stabil memungkinkan individu untuk tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan serta tantangan, yang pada akhirnya berdampak pada pengambilan keputusan yang lebih bijaksana dan efektif. Keterampilan manajemen yang baik, seperti pengaturan waktu dan pengelolaan sumber daya, membantu individu mengorganisasi tugas-tugas dengan efisien dan mengurangi risiko terjadinya hambatan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2019: 20).

Pemimpin dengan emosi yang stabil berperan sebagai contoh bagi timnya. Mereka menunjukkan bahwa menghadapi tantangan dengan tenang dan sikap positif adalah cara yang efektif untuk mengatasi kesulitan. Ini mengilhami anggota tim untuk mengikuti pola perilaku yang serupa, menciptakan budaya kerja yang lebih produktif (Yaqien, et. al, 2022: 73).

Pemimpin yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi dalam berbagai situasi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan fokus dalam mencapai tujuan. Dalam suasana di mana pemimpin dapat mempertahankan ketenangan dan keseimbangan emosionalnya, anggota tim cenderung merasa lebih aman dan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif. Hal ini juga menciptakan suasana yang positif di antara rekan kerja, yang dapat mendukung kolaborasi, komunikasi, dan keselarasan dalam mencapai tujuan bersama (Rivai, 2017: 29).

Pemimpin dengan skill manajemen yang baik dapat mengawasi dan mengarahkan tugas-tugas yang sedang berlangsung dengan cara yang efektif. Pengawasan yang cermat membantu dalam memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai rencana, standar kualitas terpenuhi, dan hambatan dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cepat (Azmy, 2015: 85).

Pemimpin yang memiliki skill manajemen yang baik dapat mengelola sumber daya organisasi dengan cerdas. Mereka mampu mengalokasikan tenaga kerja, anggaran, dan peralatan dengan bijaksana untuk mencapai hasil yang optimal. Pengelolaan sumber daya yang efektif membantu dalam menghindari pemborosan dan meningkatkan efisiensi operasional (Rivai, 2017: 34).

Pemimpin dengan skill manajemen yang baik memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang sulit dan kompleks. Mereka mampu menganalisis informasi yang tersedia, mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pilihan, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau tim (Azmy, 2015: 85).

Berdasarkan sumber di atas dapat kita ketahui bahwa kombinasi antara kemampuan mengendalikan emosi dengan baik dan keterampilan manajemen yang efektif memberikan dampak positif terhadap kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan yang bijaksana dan mengatasi tantangan dengan lebih baik.

Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang mampu mempertahankan ketenangan emosional dan efisien dalam mengatur tugas-tugas juga turut berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan dari tanggapan responden menggambarkan betapa pentingnya kepemimpinan yang berfokus pada pemahaman manusia dalam membentuk semangat kerja yang tinggi dan berdampak positif pada kualitas kerja dan produktivitas pegawai. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi individu dapat menciptakan ikatan emosional dan keterlibatan yang kuat. Dalam lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin semacam ini, pegawai merasa dihargai, diakui, dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai hasilnya, semangat kerja meningkat, dan hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Hasibuan, 2019: 138).

Pemimpin yang mampu memahami karakteristik, nilai-nilai, kebutuhan, dan preferensi individu di timnya dapat membentuk hubungan pribadi yang lebih kuat. Ini menciptakan rasa saling percaya dan menghargai di antara anggota tim dan pemimpin. Kepandaian ini mendorong anggota tim merasa dihargai dan diakui sebagai individu, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja mereka (Ningrum, 2022: 3).

Pemimpin yang memahami manusia mampu memberikan dukungan yang sesuai dan personal kepada anggota tim. Mereka dapat mendengarkan secara aktif dan merespons kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh anggota tim. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin, sehingga semangat kerja mereka meningkat (Putri, 2020: 10).

Pemimpin yang memahami individu dapat membantu dalam mengidentifikasi tujuan karir dan pengembangan individu. Dengan memahami keinginan dan potensi masing-masing anggota tim, pemimpin dapat memberikan arahan dan peluang yang sesuai untuk pengembangan karir. Hal ini meningkatkan semangat kerja karena pegawai merasa ada peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan (Andriansyah, 2020: 120).

Dalam lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin yang memahami manusia, pegawai bukan hanya sekadar anggota tim, tetapi juga individu dengan kebutuhan dan potensi masing-masing. Dalam hal ini, pemimpin memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung, dan berdampak positif pada semangat kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini menciptakan dasar yang kuat untuk kualitas kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik (Suprianto & Sakinah, 2017: 60).

Selanjutnya, pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan individu memungkinkan pemimpin untuk mengelola tim dengan lebih bijaksana dan efektif. Kemampuan untuk mengenali potensi yang belum tergali dan memberikan arahan yang sesuai dan dukungan individu membantu setiap anggota tim merasa dihargai dan didengar. Ini mendorong rasa keterikatan yang kuat terhadap



pekerjaan dan tujuan tim (Setyaningrum & Ruhana, 2016: 88).

Berdasarkan sumber diatas, dapat kita ketahui bahwa emimpin yang memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi karyawan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan semangat kerja dan kontribusi produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan dari tanggapan responden menggambarkan pentingnya gaya kepemimpinan yang cerdas dan memiliki skill manajemen yang baik dalam mendorong pengembangan diri pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas.

Pemimpin yang cerdas mampu melihat potensi dalam setiap individu dan memberikan arahan yang sesuai untuk pengembangan diri mereka. Ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung dan diinspirasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kombinasi dari pemimpin yang cerdas dan kemampuan pengembangan diri memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terus tumbuh dan meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam pekerjaan dan produktivitas (Sembiring, et. al, 2020: 176).

Kecerdasan yang tinggi memungkinkan pemimpin untuk memberikan umpan balik yang lebih mendalam dan konstruktif. Pemimpin dapat menganalisis kinerja pegawai dengan akurat, mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan, serta memberikan saran yang relevan. Umpan balik yang baik membantu pegawai memahami di mana mereka perlu berkembang dan bagaimana cara melakukan perbaikan (Putri, 2020: 16).

Pemimpin yang cerdas cenderung menghargai pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan diri. Mereka dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai, termasuk pelatihan teknis, keterampilan interpersonal, atau kepemimpinan. Kecerdasan ini membantu pemimpin mengidentifikasi area di mana pengembangan diri diperlukan, dan memberikan peluang bagi para pegawai untuk terus berkembang (Sembiring, et. al, 2020: 177).

Kecerdasan yang tinggi memungkinkan pemimpin untuk merancang rencana pengembangan pribadi yang terarah dan efektif. Pemimpin dapat membantu pegawai menetapkan tujuan jangka panjang dan pendek, serta merumuskan strategi untuk mencapainya. Dengan bantuan pemimpin yang cerdas, pegawai dapat merencanakan langkah-langkah konkret untuk pengembangan diri mereka (Arif, 2020: 74).

Pemimpin yang cerdas memiliki kemampuan untuk mengenali potensi dan kecenderungan individu. Ini membantu mereka mengidentifikasi peluang karir yang sesuai dengan minat dan bakat masing-masing pegawai. Pemimpin dapat memberikan arahan tentang jalur karir yang dapat diambil oleh pegawai berdasarkan penilaian yang cermat terhadap kemampuan mereka (Putri, 2020: 17).

Pemimpin dengan skill manajemen yang baik mampu mengatur prioritas tugas-tugas dan proyek-proyek. Ini membantu para pegawai untuk fokus pada hal-hal yang paling penting dan mendesak, sehingga waktu dan energi mereka dapat digunakan secara efisien. Dengan tugas yang teratur dan terorganisir, pegawai memiliki lebih banyak waktu untuk mengembangkan diri dalam bidang yang relevan (Karambut, 2012: 661).

Berdasarkan data dan sumber di atas dapat kita ketahui bahwa gaya pemimpin yang cerdas dan memiliki skill manajemen yang baik mampu memberikan panduan yang jelas dan dukungan yang dibutuhkan bagi pengembangan diri pegawai. Mereka mampu mengidentifikasi kekuatan dan potensi pengembangan pada setiap individu, dan memberikan arahan yang tepat serta peluang untuk pertumbuhan. Melalui pendekatan ini, pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berinvestasi dalam pengembangan pribadi mereka. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas, karena pegawai yang berkembang secara profesional memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tugas-tugas dengan percaya diri dan efektif.

Berdasarkan dari tanggapan responden menjelaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang mengedepankan kemampuan manajemen yang baik dalam meningkatkan mutu dan efisiensi kerja, yang berdampak positif pada kualitas kerja dan produktivitas pegawai.

Pemimpin yang mampu mengorganisasi tugas-tugas dengan baik dan mengatur alur kerja secara efisien memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dalam waktu yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengalokasikan sumber daya dengan baik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan mutu hasil kerja dan penggunaan sumber daya yang lebih efektif (Bariqi, 2018: 72).

Dengan mengalokasikan sumber daya secara bijaksana, termasuk waktu, tenaga kerja, dan anggaran, pemimpin mampu mengurangi pemborosan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam suatu lingkungan kerja yang efisien, waktu dan sumber daya digunakan dengan optimal, yang meminimalkan kelebihan beban kerja dan menghindari stres yang dapat mempengaruhi performa pegawai. Selain itu, manajemen efisien juga mendukung kelancaran proses kerja, mengurangi hambatan, dan memaksimalkan hasil yang dihasilkan (Kandou, 2016: 19).

Skill manajemen yang baik mencakup kemampuan dalam mengelola waktu dengan efektif. Pemimpin yang mampu memberikan contoh dalam mengatur jadwal, menghindari prokrastinasi, dan mengoptimalkan waktu kerja akan mempengaruhi pegawai untuk mengadopsi praktik yang sama. Pengelolaan waktu yang baik mengurangi risiko penundaan dan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Djien, 2020: 3).

Skill manajemen yang baik juga mencakup kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan keterampilan pegawai. Pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan kompetensi dan mutu kerja. Ini dapat mencakup pelatihan, pembelajaran, atau peluang pengalaman baru (Rahmawati, 2019: 424). Pemimpin dengan skill manajemen yang baik memiliki kemampuan dalam mengatasi konflik dan hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas. Dengan mengidentifikasi masalah dengan cepat dan mengambil tindakan yang tepat, pemimpin dapat menghindari gangguan yang berpotensi merugikan efisiensi dan mutu kerja (Rorora, 2015: 15).

Skill manajemen yang baik juga melibatkan pengawasan yang efisien terhadap pelaksanaan tugas-tugas. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, umpan balik, dan bantuan jika diperlukan memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini menghindari kesalahan yang berpotensi merugikan mutu kerja (Rahmawati, 2019: 425).

Berdasarkan data dan sumber di atas dapat kita ketahui bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen yang baik membentuk dasar yang kuat untuk peningkatan mutu dan efisiensi kerja. Gaya kepemimpinan ini menegaskan pentingnya pengorganisasian yang efisien dan pengalokasian sumber daya yang bijaksana. Dalam suatu lingkungan kerja yang teratur dan efisien, pegawai memiliki peluang lebih besar untuk fokus pada tugas-tugas yang relevan dan penting, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa mayoritas pegawai merespons dengan positif terhadap gaya kepemimpinan yang ada, dengan skor rata-rata yang mendekati "Setuju".

Berdasarkan hasil data penelitian dengan melakukan uji hipotesis dan koefisien determinasi maka variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi (Y) dengan total pengaruh sebesar 28%. Sedangkan sisa 72% termasuk dalam variabel luar, yaitu variabel yang tidak diukur, dikontrol, atau dimanipulasi dalam penelitian atau analisis tertentu, tetapi dapat berpengaruh terhadap hasil atau variabel yang sedang diteliti.

Selain itu terdapat saran yang bisa dikembangkan, yaitu pengembangan Pelatihan Kepemimpinan yang Berfokus pada Adaptasi: Manajemen BAZNAS Kabupaten Sukabumi sebaiknya mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang mendorong pengembangan gaya kepemimpinan adaptif. Pelatihan ini harus membekali para pimpinan dengan keterampilan untuk beradaptasi dengan beragam situasi dan individu, sehingga dapat memaksimalkan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pengkajian Faktor-Faktor Kontekstual: Penelitian lanjutan dapat memperdalam analisis dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual di lingkungan kerja BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Ini termasuk pengkajian tentang bagaimana budaya organisasi, struktur organisasi, dan dinamika tim dapat mempengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajemen dapat merancang strategi kepemimpinan yang lebih terarah dan efektif.

Kolaborasi Interdisipliner: Jurusan atau fakultas terkait juga dapat mempertimbangkan kolaborasi antara jurusan Manajemen atau Studi Kepemimpinan dengan jurusan-jurusan lain seperti Psikologi atau Sosiologi. Pendekatan interdisipliner ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor psikologis, sosial, dan budaya yang dapat memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allolangi, Y. R. (2012). Kepemimpinan transformasional sebagai Kepemimpinan dakwah. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 6(1), 151-169.
- Andriansyah, Y. D. (2020). Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Arif, M. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 71-84.
- Azmy, A. (2015). Mengembangkan Human Resource Management Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) Di Bank Syariah. *Binus Business Review*, 6(1), 78-90.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Djien, L. K. (2020). Pengaruh Technical Skill, Management Skill Dan Entrepreneurship Skill Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Ardendi Jaya Sentosa Di Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika).
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta.
- Fajari, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Fatmawati, F. (2012). *Da'i Muda Pilihan (DMP) ANTV dalam Perspektif*

- Dakwah. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 6(1), 1-23.
- Fikri, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan Kerja Industri Kecil Di Kota Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- IRKHAM, M. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Smk Kholilyah Bangsri Jepara Tahun Ajaran 2020/2021* (Doctoral Dissertation, UNISNU Jepara).
- Kandou, Y. L. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Karambut, C. A. (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Khairunnisa, K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Takalar= The Influence Of Leadership On The Performance Of State Civil Service Through Work Motivation And Satisfaction* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Luan, S. M. (2019). Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Di Desa Angkaes Kecamatan Weliman Kabupaten Malaka. *Jiane (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 1(1), 41-55.
- Mali, P. (1990). Differentiating high from low productivity performance in city governments. *National Productivity Review*, 9(3), 281-300.
- Mukarom, Z. (2020). *Islamic Da'wah in Industrial Society: Study of PT Indorama Employees Synthetics Tbk Purwakarta*. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 14(1), 1-20.
- Ningrum, F. D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Keterampilan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kelurahan Bendul Merisi Kota Surabaya.(The Effect Of Education And Skills Level On Community Welfare In Bendul Merisi City Surabaya) (Doctoral Dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Putri, A. B. (2020). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Di Pt. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rachmawati, E. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Liquid PT Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi

- Kerja. *Jurnal Ilmu Farmasi dan Farmasi Klinik*, 15(01), 51-56.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419-429.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rorora, S. K. (2015). *Pengaruh Kemampuan Dan Personal Skill Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pt Bank Sulut Kantor Pusat Manado (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Manado)*.
- Saepudin, E., & Surya, M. E. (2017). Model Produktivitas Kerja Ditinjau dari Perspektif Al Quran. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 57-74.
- Sakinah, A. S., & Suprianto, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 58-68.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*, 12(2), 169-177.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan pt. jasa raharja cabang jawa timur)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).
- Wulansih, H. (2013). *Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Yaqien, N., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 67-85.
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.COLA-COLA Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(3), 295-304.