

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

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 (Gutteres, et al., 2016: 430).

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. (Bintoro, 2019: 955).

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).

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 (Sedarmayanti, 2001: 57). 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 (Sutrisno, 2023: 105).

Produktivitas kerja pegawai dalam sebuah instansi selama 5 bulan terakhir terhitung dari bulan Januari hingga Mei 2023 memang memiliki beberapa penurunan yang signifikan, terkhususnya BAZNAS Kabupaten Sukabumi akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini, salah satu fenomena yang sering di jumpai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi yaitu setiap pegawai dapat dikatakan sebagai pekerja sekaligus pembuat ide sedangkan pemimpin hanya menjadi koordinator atau memantau setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawainya. Dari hal tersebut, maka diduga kondisi tersebut akan mengakibatkan tidak terarahnya tujuan setiap individu sebagai pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efisien atau tepat karena yang terpenting itu adalah keinginan dari pemimpin terpenuhi saja dan tugas setiap pegawai selesai. Namun kualitas dari pegawai itu sendiri *stuck* atau diam dalam arti tidak adanya peningkatan bahkan terjadi penurunan sebab tidak adanya upaya yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Sehingga dalam menjalankan pekerjaannya, para pegawai di BAZNAS sering menghadapi permasalahan

yang melibatkan perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, perasaan, karakter, dan faktor lainnya. (Hasil observasi sementara, wawancara dengan bapak iyan sopyan, sebagai kepala Divisi I Bidang Pengumpulan, di BAZNAS Kabupaten Sukabumi).

Menurut data laporan kinerja BAZNAS 2021 yang diperoleh dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Pada umumnya, terdapat dua tantangan utama yang dihadapi oleh BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) daerah dalam pengelolaan zakat. Pertama, kompetensi pimpinan BAZNAS daerah cenderung lemah. Sebagian besar pimpinan BAZNAS terdiri dari mantan pejabat yang telah kehilangan praktik dan kompetensi yang memadai. Hal ini menghambat kemampuan mereka dalam memimpin dan mendorong pengembangan pengelolaan zakat di wilayah masing-masing. Kedua, kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) amil BAZNAS daerah umumnya rendah. Kepemimpinan dan kompetensi yang lemah pada BAZNAS daerah berdampak pada penurunan kualitas SDM amil, sehingga kontribusi BAZNAS daerah dalam pengelolaan zakat nasional menjadi tidak signifikan (Baznas.go.id, diakses pada tanggal 13 Juni 2023).

Data BAZNAS Kabupaten Sukabumi tahun 2021 mengenai percepatan pengumpulan menunjukkan adanya kenaikan signifikan sebesar 6% - 10% sejak tahun 2013 hingga 2021. Peningkatan ini dapat diatribusikan kepada tata kelola yang baik dalam bidang pengumpulan zakat serta peningkatan tingkat produktivitas kerja (Data laporan tahunan BAZNAS Kabupaten Sukabumi pada tahun 2021-2022). Namun, hasil riset

yang dilakukan oleh Husnul Khotimah (2021) Terkait pemberdayaan mustahiq di BAZNAS Kabupaten Sukabumi, dilakukan melalui program "Bangkit Usaha Mikro Berbasis Masjid Desa: Peradaban Zakat" Data menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan program "BUMI DPZ" BAZNAS Kabupaten Sukabumi dalam aspek bina rupiah masih berada pada tingkat yang rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan, antara lain orientasi konsumtif yang sulit diubah menjadi orientasi produktif pada warga binaan (mustahiq) serta kebiasaan sistem riba yang masih melekat. Selain itu, terdapat perbedaan yang signifikan dalam pelaksanaan kerja di setiap bidang di BAZNAS Kabupaten Sukabumi, yang dipengaruhi oleh kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa hampir seluruh BAZNAS pada umumnya menghadapi tantangan signifikan dalam hal retensi karyawan. Penurunan produktivitas kerja menunjukkan perlunya tindakan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan karyawan berkualitas, terutama di BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang berperan dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja, dengan tujuan mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Penelitian ini memberikan kontribusi orisinalitas yang signifikan dalam memahami faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan variabel (X) para pemimpin yang ada di BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada faktor-faktor kinerja dan pencapaian, penelitian ini akan mengeksplorasi mengenai bagaimana peran kepemimpinan bisa berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai atau bisa meningkatkan kualitas SDM dari pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi?
2. Apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi?

#### **C. Tujuan Masalah**

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berikut ini kegunaan penelitian berdasarkan teoritis dan praktisnya :

##### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada teori kepemimpinan dengan menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Temuan ini akan memperkaya pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan.

##### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian dapat memberikan informasi mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat digunakan oleh organisasi untuk merancang program pengembangan karyawan yang sesuai, seperti pelatihan kepemimpinan, mentoring, atau pengembangan kompetensi, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Hasil Penelitian yang Relevan**

Adapun penelitian ini merujuk kepada beberapa hasil penelitian yang relevan dan sudah dilakukan diantaranya sebagai berikut :

1. Sembiring, E. E (2020) Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi, Vol. 12, No.2, November 2020 Politeknik Negeri Bandung, dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah”*

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Endang Rachmawati (2018) Jurnal Ilmu Farmasi dan Farmasi Klinik (JIFFK), Vol. 15, No.1, Juni 2018 Universitas Wahid Hasyim, dengan judul : *“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Liquid Pt Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja”*

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas karyawan PT. ITRASAL yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

3. Rajadi Sijabat (2015) Skripsi Administrasi Publik, November 2015 Universitas Medan Area, dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan”*

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu menggerakkan bawahannya dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4. Ahmad Saiful (2022) Skripsi Manajemen, 18 Oktober 2022 Universitas Islam Riau Pekanbaru, dengan judul : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu”*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu.

5. Khairunnisa (2021) Tesis Ilmu Kemasyarakatan, 30 Desember 2021 Universitas Hasanudin Makassar, yang berjudul : *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Takalar”*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Perbedaan utama dalam penelitian yang akan dikaji terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian ini berfokus pada pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi, sedangkan penelitian sebelumnya melibatkan sektor publik lainnya, seperti pemerintah daerah, perusahaan farmasi, dan perusahaan tertentu di daerah lain.

Persamaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang dikaji. Kedua penelitian tersebut memiliki fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun objek penelitian dan lokasi berbeda, tetapi fokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja tetap menjadi pusat perhatian.

Pembaruan dalam penelitian ini terletak pada konteks penelitian yang lebih spesifik, yaitu BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Penelitian sebelumnya mungkin belum secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di lembaga BAZNAS. Karena itu, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan baru dan mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di BAZNAS Kabupaten Sukabumi, yang dapat menjadi kontribusi penting dalam pemahaman tentang manajemen kepemimpinan di lembaga tersebut.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

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 juga menjadi landasan dalam mengklasifikasikan berbagai jenis kepemimpinan. Ada

tiga pola dasar gaya kepemimpinan: orientasi tugas, orientasi hubungan kerja, dan orientasi hasil yang dapat dicapai (Rivai, 2017: 42).

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 (Suprianto, 2017: 62).

Memahami dan mengevaluasi gaya kepemimpinan melibatkan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor kunci yang diketahui mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah karisma, inspirasi, kemampuan memberi contoh, dan perhatian personal kepada staf. (Zebua, 2017: 2). 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 (Zebua, 2008: 81).

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 :

a. Kecerdasan yang tinggi

Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan tinggi memiliki kemampuan untuk berpikir dan menemukan solusi untuk setiap masalah yang timbul. Ini membutuhkan kemampuan untuk memikirkan secara bijaksana dan memiliki syarat-syarat yang memungkinkan solusi tersebut dilaksanakan. Kecerdasan yang tinggi membantu pemimpin untuk memimpin dengan lebih efektif dan memberikan solusi yang tepat dan lengkap.

b. Emosi yang Stabil

Pemimpin yang memiliki kualitas emosi stabil dan tidak mudah terpengaruh oleh perubahan suasana memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi. Keahlian dalam membedakan antara soal pribadi, rumah tangga, dan organisasi merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin. Kemampuan untuk mengatasi perubahan dan tidak mudah terpengaruh adalah salah satu faktor yang membedakan pemimpin yang baik dan pemimpin yang kurang baik.

c. Kepandaian dalam memahami manusia

Pemimpin yang baik dan efektif harus memiliki kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan bawahannya agar dapat membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif. Ini memerlukan kepandaian dalam mengatasi dinamika interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi semua anggota organisasi.

d. Kemampuan dalam mengorganisasi

Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahannya dengan bijaksana untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, mereka juga memiliki pemahaman yang tepat mengenai kapan dan kepada siapa tanggung jawab serta wewenang harus didelegasikan. Kepandaian dalam mengatur dan memimpin bawahan merupakan salah satu faktor kunci untuk memastikan kesuksesan organisasi.

e. *Skill* manajemen yang baik

Dalam era globalisasi saat ini, persoalan masyarakat semakin kompleks dan beragam. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan pemimpin yang memiliki keterampilan manajemen yang baik.

## 2. Produktivitas Kerja

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 (Sutrisno, 2023: 102).

Dalam filosofi produktivitas, istilah ini mengacu pada pandangan hidup dan sikap manusia untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidupnya dan penghidupan melalui usaha dan kemauan mereka dalam meningkatkan hasil dan efisiensi dalam berbagai aspek kehidupan (Sedarmayanti, 2001: 56). 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, 2017: 66).

Dalam menilai dan mengevaluasi tingkat produktivitas dalam bekerja, perlu indikator yang bisa mengukur seberapa besar tingkat

produktivitas kerja para pegawai, diantaranya sebagai berikut (Sutrisno, 2023: 104):

a. Kemampuan profesional

Keterampilan dan pemahaman profesional sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Memahami dan meningkatkan kemampuan seorang karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil menjadi salah satu tujuan utama dalam perusahaan, meningkatnya hasil pencapaian dapat membantu majunya perusahaan mengejar visi dan misinya.

c. Semangat Kerja

Indikator semangat kerja bisa dilihat dari seberapa besar etos kerja yang dicapai dalam setiap harinya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri bisa dilakukan dengan cara melihat tantangan dan harapan seperti apa yang akan di hadapi. Dengan cara itu pekerja dapat senantiasa untuk mengembangkan dirinya dalam meningkatkan kemampuan berkerja.

e. Mutu

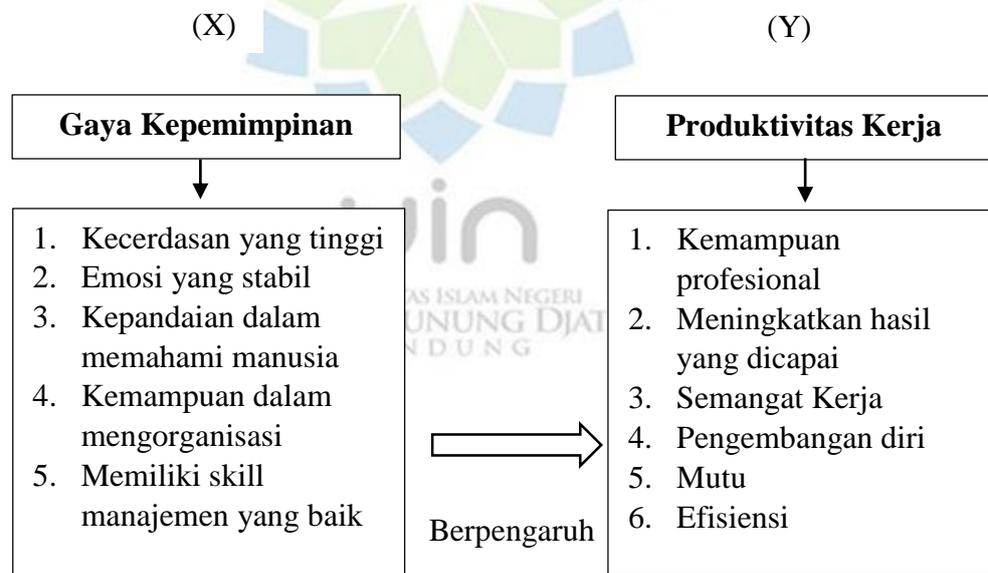
Tingginya mutu pegawai sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, karena karyawan dengan mutu tinggi memiliki

kontribusi yang lebih besar dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

f. Efisiensi

Efisiensi pegawai merupakan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas dan keuntungan. Efisiensi pegawai dapat dicapai melalui berbagai cara seperti mempermudah proses kerja, meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan memastikan adanya komunikasi yang efektif.

**Gambar 1. 1** kerangka Konseptual Penelitian



(Sumber: Rivai, 2017: 120)

(Sumber: Sutrisno, 2023: 104)

Siagian (2002: 37) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang dominan, dan krusial dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan atau organisasi. 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.

## **G. Hipotesis**

Dalam melakukan penelitian, hipotesis memainkan peran penting sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diterima. Ini memberikan pandangan yang diperkirakan tentang bagaimana solusi masalah dapat ditemukan, meskipun jawaban ini hanya berdasarkan teori yang relevan dan masih perlu konfirmasi melalui fakta-fakta empiris (Sugiyono, 2013: 63). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi

$H_a$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

## **H. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di BAZNAS Kabupaten Sukabumi yang berlokasi di Gedung 1000, Komplek Islamic Center, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, 43152. Objek pada penelitian ini adalah para pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Adapun alasan memilih lokasi penelitian ini adalah :

- a) BAZNAS Kabupaten Sukabumi merupakan badan amil zakat terbesar yang ada di kabupaten sukabumi dalam mengelola dan menyalurkan zakat, infaq, sedekah. Sehingga, melakukan penelitian di BAZNAS Kabupaten Sukabumi memungkinkan untuk memperoleh data yang akurat dan terpercaya mengenai pemanfaatan dana zakat produktif dan pengaruhnya terhadap tingkat pendapatan mustahik.
- b) BAZNAS Kabupaten Sukabumi merupakan badan amil zakat yang professional di setiap bidang-bidang yang mereka kerjakan, ditambah pengalaman dalam mengelola zakat yang cukup lama.

## 2. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Paradima dalam penelitian ini adalah positivistik, paradigma positivistik adalah suatu pandangan filosofis yang mendasari metodologi penelitian kuantitatif. Dalam paradigma ini, peneliti memandang bahwa hubungan antara variabel dapat diketahui melalui pengukuran dan analisis statistik. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif, yakni pendekatan dalam penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada mengkaji hubungan atau korelasi antar variabel (Sugiyono, 2013: 43).

Dalam penelitian ini, paradigma positivistik dan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (x) terhadap produktivitas kerja pegawai (y) dengan menggunakan metode-metode kuantitatif.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode survei, metode survei digunakan dalam evaluasi untuk membuat sebuah penggambaran yang sistematis, faktual, dan akurat dengan fakta-fakta dan sifat-sifat terhadap populasi daerah tertentu (Sadiah, 2015: 3).

Metode penelitian survei dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden, yaitu pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Survei akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi tentang persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja mereka serta tingkat produktivitas kerja yang mereka alami.

### 4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu karakteristik, atribut, sifat, atau nilai yang ada dalam individu, objek, atau kegiatan yang berbeda-beda dalam variasi tertentu dan dapat diukur atau diamati dalam konteks penelitian. Peneliti bertugas menentukan variabel tersebut dan mempelajarinya untuk menarik kesimpulan dalam penelitiannya (Sugiyono, 2013: 38). Berdasarkan tujuan yang dilakukan peneliti maka dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu sebagai berikut :

#### a) Variabel Bebas

Hardani (2020: 23) variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab berdampak pada variabel lain

dengan lambang huruf X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

Gaya kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji dan valid. variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan dalam skor atau nilai yang dihasilkan dari instrumen penelitian. Data yang terkumpul kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik yang relevan, seperti analisis regresi, untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja.

**b) Variabel Terikat**

Hardani (2020: 23) variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang secara terstruktur diakibatkan oleh adanya perubahan variabel lain sehingga variabel ini dipengaruhi oleh adanya variabel bebas.

Variabel produktivitas kerja dapat dikaji melalui pengamatan langsung, pencatatan data, atau pemanfaatan data yang terdapat dalam catatan organisasi. Data yang terhimpun nantinya dapat dianalisis secara kuantitatif guna mengamati hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel tergantung (produktivitas kerja). Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai, seperti analisis regresi atau uji hipotesis.

## **5. Populasi dan Sampel**

### **a) Populasi**

Populasi yang dimaksud adalah semua individu yang menjadi sumber data penelitian. Tujuan dari pemahaman tentang populasi adalah untuk menentukan besar sampel yang diambil dan membatasi area generalisasi hasil penelitian (Sadiah, 2015: 83).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 27 orang dalam periode waktu yang sudah ditentukan.

### **b) Sampel**

Sugiyono (2013: 81) menjelaskan Sampel adalah subset dari total jumlah dan karakteristik yang ada dalam suatu populasi. Sampel dipilih dengan maksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi mengenai populasi yang lebih besar tanpa harus memeriksa seluruh populasi secara keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, sehingga sampel mencakup seluruh pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 27 orang, 20 laki-laki dan 7 perempuan.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

### **a) Observasi**

Toto Syatori (2015: 53) menjelaskan Benar, observasi adalah metode pengumpulan data di mana seorang peneliti secara langsung mengamati dan terlibat sebagai pengamat dalam kehidupan,

pekerjaan, atau aktivitas objek yang sedang diamati. Ini melibatkan pengamatan langsung terhadap situasi atau fenomena yang ingin dipelajari, tanpa campur tangan atau pengaruh yang signifikan dari peneliti terhadap objek yang diamati.

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung perilaku dan interaksi antara pemimpin dan pegawai di lingkungan kerja BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

**b) Kuesioner (Angket)**

Metode pengumpulan data melalui observasi, melibatkan peneliti sebagai pengamat langsung dalam kehidupan, pekerjaan, atau kegiatan objek yang menjadi fokus penelitian. Dengan peran sebagai pengamat, peneliti secara aktif memperhatikan serta mencatat perilaku, interaksi, dan fenomena yang terjadi pada objek observasi. (Sugiyono, 2013: 142).

Dalam kuesioner, peneliti menyusun pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, seperti pertanyaan mengenai preferensi terhadap gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau partisipatif, persepsi terhadap komunikasi dan kejelasan instruksi dari pemimpin, serta pandangan mengenai hubungan kerja antara pemimpin dan pegawai. Selain itu, kuesioner juga dapat mencakup pertanyaan tentang tingkat produktivitas kerja yang dirasakan oleh pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

## 7. Validitas dan Realiabilitas

### a) Validitas

Validitas merupakan proses untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur dapat mengukur konsep yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Suatu skala akan dikatakan valid jika digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diamati dan hasilnya mendekati kebenaran (Sarwono, 2015: 247).

Untuk mengukur uji validitas dalam penelitian ini akan dibantu menggunakan *software SPSS 22.0*. dengan menggunakan data yang didapatkan dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

**Tabel 1. 1** Kategori Validitas

Ketentuan Nilai $r_{tabel}$	Kategori
$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid

(Sumber: Sugiyono, 2015: 249)

### b) Reliabilitas

Djaali (2020: 27) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran yang termasuk kedalam ketetapan suatu tes jika diteskan kepada subjek yang sama.

Analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha* nilai harus positif dan hasil perhitungan sekitar

0,61 lebih. Uji reabilitas juga dibantu menggunakan *software SPSS 22.0* dengan menggunakan data yang didapatkan dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden di BAZNAS Kabupaten Sukabumi.

**Tabel 1. 2** Kriteria Tingkat Reliabilitas

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabel
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

(Sumber: Sugiyono, 2013:192)

## 8. Teknik Analisis Data

### a) Uji Normalitas

Merupakan uji yang digunakan dalam mengetahui sampel yang terdistribusi normal atau tidak. Data yang diuji yaitu data hasil test pada aspek kognitif (Sugiyono, 2013: 171).

Uji normalitas dibantu menggunakan *software SPSS 22.0* dengan menggunakan data yang didapatkan dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden di BAZNAS Kabupaten Sukabumi. Uji normalitas distribusi data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut.

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### **b) Uji Regresi Linear dan Linear Sederhana**

Uji regresi linear sederhana adalah analisis statistik yang fokus pada pemahaman hubungan linear antara dua variabel (X dan Y). Di sisi lain, uji regresi linear melibatkan pengujian signifikansi hubungan antara satu atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dalam konteks model regresi, yang mencakup model regresi linear sederhana maupun yang lebih kompleks (Widodo, 2021: 99).

Uji regresi linear sederhana melibatkan pengumpulan data pada kedua variabel yang ingin diuji. Setelah itu, data tersebut dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi hubungan fungsional antara variabel independen dan variabel dependen antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Dengan tingkat signifikansi 0,05, apabila nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

**c) Uji Korelasi**

Kurniawan (2009: 260) Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel. Tujuan dari uji korelasi adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan seberapa kuat hubungan tersebut. Hasil dari uji korelasi akan dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi, yang menunjukkan tingkat keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

Melalui uji korelasi dapat menjadi relevan jika data produktivitas kerja di BAZNAS Kabupaten Sukabumi diukur dalam rentang waktu tertentu, misalnya bulanan atau tahunan.

**d) Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengambil keputusan statistik tentang apakah terdapat perbedaan atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti atau tidak (Sugiyono, 2013: 159).

Dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, digunakan teknik analisis uji beda rata-rata dengan uji hipotesis parsial (Uji t) untuk menguji pengaruh individu gaya kepemimpinan, serta uji hipotesis simultan (Uji F) untuk menilai pengaruh bersama-sama dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Teknik ini membantu mengidentifikasi apakah ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja.

Rumusan hipotesis sebagai berikut (Sarwono, 2015: 151):

- 1)  $H_0$  = Tidak ada perbedaan varian antara dua kelompok.
- 2)  $H_a$  = Ada perbedaan varian antara kelompok (Sarwono, 2015: 151)

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut (Sarwono, 2015: 151):

- 1) Jika signifikansi/sig > 0,05;  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika signifikansi/sig < 0,05;  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### e) Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi adalah teknik statistik yang mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model regresi (Surahman, 2016: 59).

Bentuk angket dalam penelitian ini diberikan kepada responden pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi berupa pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun perhitungan skor sebagai berikut:

**Tabel 1. 3** Tabel Skala

Jawaban	Skor Butir Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

(Sumber: Yusuf, 2017: 226)