

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda

Abdul Aziz Muslim^{1*}, Suwoko²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

Kontak Email: Azizdatau@gmail.com

Diterima: 30/07/19

Revisi: 15/08/19

Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan Studi: Untuk Mengetahui ada nya pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda

Metodologi: Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dengan aplikasi SPSS24 dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Uji T.

Hasil: Menurut ouput penulisan serta analisa data yang didapat terhadap “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia”, yaitu diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja

Manfaat: Hasil Penelitian ini dapat memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: To find out the influence of Charismatic Leadership Style on Employee Productivity at PT. Mineral Quality Services Indonesia Samarinda Branch

Methodology: Analysis of the data used is a qualitative analysis with the application of SPSS24 with Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Analysis Test, and T Test.

Results: According to the output writing and analysis of data obtained on "The Effect of Charismatic Leadership Style on Employee Productivity at PT. Indonesian Mineral Quality Services ", i.e. obtained a significant influence between the Charismatic Leadership Style on Work Productivity.

Applications: The results of this study can provide input that may be useful for companies regarding the influence of charismatic leadership styles on employee work productivity.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Karismatik, Produktivitas Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan dunia industri dan ekonomi global semakin pesat dan berlangsung sampai sekarang, Hal ini ditandai dengan banyaknya industri yang bermunculan dengan kegiatan industri yang beranekaragam. Seiring dengan itu, kebutuhan akan sumber daya manusia pun juga diperlukan dan meningkat. Kontribusi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, Pengaruh seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui cara kepemimpinannya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, seorang pemimpin suatu organisasi dituntut mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian pada perkembangan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia perusahaan ini bergerak di bidang jasa testing dan inspection komoditas batu bara, melihat tingkat persaingan dalam bidang jasa yang semakin meningkat hal ini akan kami tinjau dari seorang pemimpin PT Jasa Mutu Mineral Indonesia apakah terdapat pengaruh melalui gaya kepemimpinan yang karismatik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

1.1. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut Pius A. Partanto dan M. Dahlan al – Barry dalam Baharuddin dan Umiarso (2012) mengemukakan bahwa secara leksikal *karisma* diartikan sebagai wibawa, kewibawaan, karunia kelebihan dari Tuhan kepada seseorang yang memilikinya. Truskie dalam Qori (2013) juga berpendapat karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah” Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik.

1.2. Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang di perlukan untuk pekerjaan tersebut.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Menurut Sukardi (2013) Penelitian kualitatif adalah berdasarkan mutu atau kualitas dari tujuan sebuah penelitian itu. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang di desain secara umum yaitu penelitian yang dilakukan untuk objek kajian yang tidak terbatas dan tidak menggunakan metode ilmiah yang menjadi patokan. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ialah untuk mendeskripsikan dan menerangkan peristiwa yang dialami subjek penelitian tentang aktivitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Observasi, Angket/Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai gaya kepemimpinan karismatik dan produktivitas kerja karyawan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian ini berdasarkan pemahaman tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan jumlah total karyawan sebanyak 99 orang dan Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Makanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representative bagi populasi tersebut.

2.4 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 60), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan Karismatik (X) sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja (Y).

2.5 Tabel Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Karismatik

NO	Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
1	Pengikutnya meyakini kebenarannya dalam cara memimpin (X1)	X1.1	0,637	Valid
		X1.2	0,692	Valid
2	Kesadaran untuk mematuhi pemimpinnya (X2)	X2.1	0,712	Valid
		X2.2	0,793	Valid

3	Mempertinggi pencapaian kinerja	X3.1	0,739	Valid
	(performance) pengikutnya (X3)	X3.2	0,633	Valid
4	Dipercayai pengikutnya bahwa	X4.1	0,757	Valid
	kepemimpinannya akan mampu mewujudkan misi organisasinya (X4)	X4.2	0,767	Valid

Sumber Data: Data Primer diolah (2019)

Dari **Tabel 1** dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Gaya kepemimpinan karismatik (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2185.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

NO	Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
1	Kemampuan (Y1)	Y1.1	0,504	Valid
		Y1.2	0,662	Valid
2	Meningkatkan hasil yang di capai (Y2)	Y2.1	0,443	Valid
		Y2.2	0,490	Valid
3	Semangat kerja (Y3)	Y3.1	0,513	Valid
		Y3.2	0,648	Valid
4	Pengembangan diri (Y4)	Y4.1	0,681	Valid
		Y4.2	0,589	Valid
5	Mutu (Y5)	Y5.1	0,558	Valid
		Y5.2	0,486	Valid
6	Efisiensi (Y6)	Y6.1	0,405	Valid
		Y6.2	0,628	Valid

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

Dari **Tabel 2** dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan produktivitas kerja (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2185.

Tabel 3 : Hasil Uji Realibitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepemimpinan Kharismatik(X)	0,775	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,738	Reliabel

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

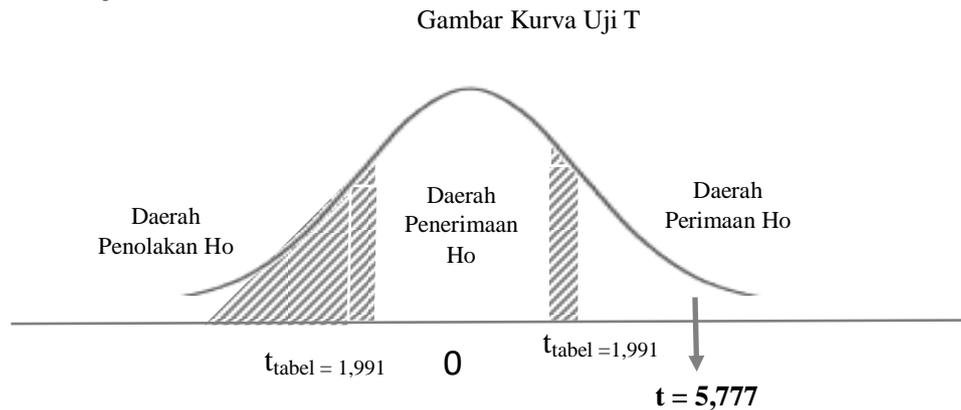
Berdasarkan hasil uji pada **Tabel 3** dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,2185. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel

Tabel 4 : Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Gaya kepemimpinan karismatik	0,546	5,777	0,000
Konstanta	28,720		
F Hitung	33,370		
R ²	0,302		
Adjusted R ²	0,293		
R	0,550		
Produktivitas Kerja (Y)			

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 28,720 + 0,546X + e$.

1.6 Gambar Hasil Uji T



Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} terdapat di dalam penerimaan H_0 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan karismatik terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS, didapatkan nilai koefisien atau slope sebesar 0,546 dengan tanda signifikan. Hal ini diartikan bahwa variable gaya kepemimpinan karismatik yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat membuat karyawan untuk bertahan, dari hasil analisis juga dapat di ketahui sifat supernatural yang dimiliki oleh pemimpin karismatik secara tidak langsung sangat dipercayai oleh tuhan. Hal ini dapat berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan misi di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda

4. KESIMPULAN

Menurut output penulisan serta analisa data yang didapat terhadap “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia”, yaitu diperoleh adanya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Karismatik pada Produktivitas Kerja.

REFERENSI

- Agustin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Jakarta: Kencana Prenada Media Droup. 2014
- Ariani. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.2015
- Ghozali. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta :BPFE Pres, 2014
- Jamalulel, H.A, Tesis :*Peran Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Pembentukan Karakter Santri (Di Pondok Pesantren Darul Muttaqien Kabupaten Bogor)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2018.
- Kartini Kartono, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpina*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Manulang.Skripsi :*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Beton Berjaya)*. Universitas Dipenogoro Semarang,2011
- Ningsih, Friyati.*Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja pada Staff Kantor Akuntan Publik*, Jurnal Manajemen dan SDM, 2012
- Nasation. *Reformasi Administarasi Publik Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, cet.Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama. 2016
- Ony, Kurniawati.2014 ‘*Analisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indovickers Furnitama*’ Dalam Jurnal Eksekutif, Vol 11, No. 2, Desember.
- Ria Marganingsih, 2016. “Kepemimpinan karismatik Sebagai Employer Branding” dalam Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.02. No.02, Juli. Universitas Islam 45 Bekasi
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat