

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Di Samarinda

Mahdalena<sup>1\*</sup>, Suwoko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

Kontak Email: [M4hd4len4@yahoo.com](mailto:M4hd4len4@yahoo.com)

Diterima: 31/07/2019

Revisi: 07/08/2019

Diterbitkan: 19/12/19

---

### Abstrak

**Tujuan Studi:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap produktivitas kerja pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda .

**Metodologi:** Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 79 karyawan .Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 22. Teknik sampling yang dipakai adalah metode kuesioner dan teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

**Hasil:** Hasil penelitian dengan menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier sederhana yang telah dilakukan dapat menyimpulkan bahwa pengaruh positif antara gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap produktivitas kerja, itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan dengan produktivitas kerja. Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah: perusahaan harus melakukan pengembangan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan Produktivitas Kerja. Dan melakukan pengembangan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya Produktivitas kerja yang lebih maksimal dalam memenuhi kesejahteraan perusahaan.

**Manfaat:** Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, sebagai tambahan wawasan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur serta menjadi referensi untuk penelitian dalam topik yang berbeda.

### Abstract

**Study Objectives:** This study aims to examine and analyze the effect of Participatory leadership style on work productivity at PT. Indonesian Mineral Quality Services in Samarinda.

**Methodology:** Data collection was carried out through questionnaires to 79 employees. The method used in this study was a qualitative method using SPSS 22 assistance. The sampling technique used was the questionnaire method and the data testing technique used in this study used simple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

**Results:** The results of the study using scale analysis and simple linear regression that have been carried out can conclude that the positive influence between Participatory leadership style on work productivity, it means that the proposed hypothesis has support / is acceptable and consistent. In other words participatory leadership has a significant positive effect on work productivity. Suggestions that can be conveyed in this study are: companies must develop future work related to participatory leadership styles and work productivity. And do development in accordance with applicable standards and innovate so that the creation of work productivity is more leverage in meeting the welfare of the company.

**Benefits:** For Muhammadiyah University of East Kalimantan, in addition to students' insights at the University of Muhammadiyah East Kalimantan as well as being a reference for research on different topics

---

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan Partisipatif dan Produktivitas Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses kegiatan mempengaruhi dalam melakukan sebuah aktivitas, dari sini terdapat banyak pengertian tentang kepemimpinan yang beraneka ragam mengenai kegiatan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikut atau para bawahannya. Kepemimpinan memiliki ilmu terapan yang berkaitan dengan ilmu-ilmu sosial, dan diharapkan prinsip-prinsipnya serta rumusnya memberikan manfaat. Banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar ahli dari sudut pandang yang berbeda namun memiliki beberapa kesamaan.

Masalah yang sering terjadi pada umumnya di perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan yang kurang baik hal tersebut mengakibatkan ketidak cocokkan antara para pemimpin dengan para bawahannya. Hal ini pun berdampak juga pada produktivitas kerja yang akan menurun dan berdampak buruk pada perusahaan. Dan jika terus terjadi bisa mengakibatkan tutupnya perusahaan atau kata lain gulung tikar. Diantara banyaknya gaya pemimpin yang penulis mengira cocok untuk diterapkan penulis memilih gaya kepemimpinan partisipatif yang memiliki sifat kepapakan yang mampu melindungi para bawahannya untuk bekerja lebih baik dan diharap mampu menciptakan dan meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan agar perusahaan mampu lebih baik dari sebelumnya. Penulis mengambil penelitian di sebuah perusahaan surveyor terpercaya di Indonesia yang telah memiliki beberapa sertifikat maupun memiliki beberapa cabang di seputaran kalimantan, pada dasarnya perusahaan ini adalah anak cabang dari PT Mutuagung Lestari yang tentunya sudah banyak dipercayai atau sudah banyak yang mengenalnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang surveyor di Indonesia. Pemimpin adalah orang yang mampu membimbing seluruh sumberdaya manusia atau bawahannya yang ada dalam perusahaan untuk ikut dalam tindakan atau aktivitasnya, [Rahmi \(2014\)](#).

Penulis mengambil penelitian di sebuah perusahaan surveyor terpercaya di Indonesia yang telah memiliki beberapa sertifikat maupun memiliki beberapa cabang di seputaran kalimantan, pada dasarnya perusahaan ini adalah anak cabang dari PT. Mutuagung Lestari yang tentunya sudah banyak dipercayai atau sudah banyak yang mengenalnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang surveyor di Indonesia.

### 1.1 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipasi adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan. [Syamsuri, \(2014\)](#)

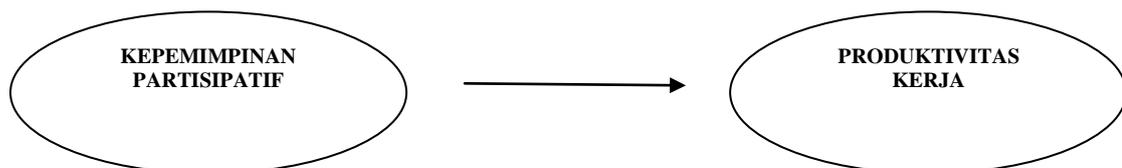
### 1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang di pergunakan. [Anoraga \(2009\)](#)

### 1.3 Kerangka Fikir

Hipotesis diajukan untuk jawaban sementara dari permasalahan yang sudah di jelaskan oleh para peneliti. Ada juga hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda”

Dari uraian diatas, makakerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan seperti ini:



### Hipotesis Penelitian

Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia yang berlokasi di JL. Rapak Indah No. 189 Kota Samarinda. berdasarkan informasi data karyawan dari perusahaan Surya Phone jumlah seluruh karyawan adalah sebanyak 99 orang karyawan, teknik sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dan rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel didasarkan oleh buku Sugiyono (2010), sehingga dari jumlah populasi sebanyak 99 orang karyawan, didapatkan hasil sampel sebanyak 79 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan dengan alat bantu pengisian kuesioner yang dibagikan melalui angket, serta teknik analisis yaitu regresi linier sederhana berdasarkan *loading analysis output* SPSS 22. serta dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana berdasarkan dengan menggunakan rumus teknik pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya ditetapkan 1% atau 5%

Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan 5% adalah:

$$\frac{1 + 99}{(5\%)^2} = \frac{1 + 99}{(0,05)^2}$$

### 2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang kami gunakan pada penelitian ini adalah teknik kuesioner, kami menggunakan teknik pengumpulan data dengan koesioner karena kami merasa bahwa tekniik adalah salah satu cara yang cukup sipel dan mudah untuk diaplikasikan apalagi bagi para mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

### 2.2 Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2010), validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Ghozali (2011), Jika korelasi r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka butir instrumen yang dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel, maka dikatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini yaitu *korelasi produk moment analisis korelasi pearson*.

Setiap instrumen dapat dikatakan valid jika syarat r hitung  $\geq 0,5$  (Sugiyono 2016), yaitu membandingkan r hitung  $\geq r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung  $\geq r$  tabel, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika r hitung  $\leq r$  tabel, maka butir pernyataan tidak valid.

### 2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS, tujuannya untuk menganalisis pengaruh variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Bentuk regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ (Sugiono, 2009:204)}$$

Keterangan :

- Y : Subjek variabel terikat yang di prediksi
- a : Bilangan konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

### 2.4 Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (X)

Produktivitas kerja Karyawan

Produktivitas kerja meningkatkan hasil kerja yang di pengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output) (Y)

Tabel 1  
Defisini Operasional Variabel

NO	Variabel dan Definisi	Indikator	Kode	Skala
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatifk (x)	- konsultasi(X1)	GKP1	1-5 nilai responden
		- keputusan bersama	GKP2	
		- penedelegasian	GKP3	
2	Produktivitas Kerja	-kemampuan	PK1	1-5 nilai responden
		-memaksimalkan hasil yang di dapat	PK2	
		-semangat kerja	PK3	
		-pengembangan diri	PK4	
		- kualitas	PK5	
		- tepat guna	PK6	

Sutrisno (2011)

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja karyawan di PTJasa Mutu Mineral Indonesia digunakan kajian membidangkan rasio yaitu menggunakan teknik Interval sebagai berikut :

Tabel 2 Skala Penilaian Interval Variabel

NO	Golongan	Skor
1	Sangat Kecil	1 – 1,80
2	Kecil	1,81 – 2,61
3	Cukup	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	SangatTinggi	4,24 – 5

Pada instrument penilaian pada uji validitas ini terdapat 4 pertanyaan untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan 8 pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja. Dalam melakukan perhitungan validitas ini memakai aplikasi SPSS. Dikatakan valid jika nilai r korelasi > 0,2185. Sugiyono (2016)

Tabel 3 Uji Kebenaran Variabel (X)

NO	Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	konsultasi(X1)	X1.1	0,593	Benar
		X1.2	0,793	Benar
2	Keputusan bersama (X2) pendelegasian (X3)	X2.1	0,744	Benar
		X2.2	0,593	Benar
3		X3.1	0,462	Benar
		X3.2	0,591	Benar

Dari tabel tersebut, bisa diketahui bahwa instrument memiliki nilai r korelasi > 0,2185

Tabel 4 Uji Kebenaran Produktivitas Kerja (Y)

NO	Variabel	Pertanyaan	Skore	Hasil
1	Kompetensi (Y1)	Y1.1	0,504	<b>Valid</b>
		Y1.2	0,662	
2	Memaksimalkan hasil yang di dapat (Y2)	Y2.1	0,443	
		Y2.2	0,490	
3	Semangat kerja (Y3)	Y3.1	0,513	
		Y3.2	0,648	
4	Pengembangan diri (Y4)	Y4.1	0,681	
		Y4.2	0,589	
5	Kualitas (Y5)	Y5.1	0,558	
		Y5.2	0,486	
6	Tepat Guna (Y6)	Y6.1	0,405	
		Y6.2	0,628	

Berdasarkan tabel diatas ditarik kesimpulan bahwa pernyataan – pernyataan yang ada di produktivitas kerja (Y) adalah benar, dimana nilai pada masing-masing pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2185

Tabel 5 Uji Kredibilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil
Kepemimpinan Partisipatif(X)	0,545	Kredibel
Produktivitas Kerja(Y)	0,738	

Dari tabel diatas bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari kedua variabel adalah  $\geq 0,2185$ . Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapatkan dari tabel diatas setelah di uji ternyata memiliki hasil yang Reliabel antara kepemimpinan (X) dan produktivitas kerja (Y) reariabel dapat dinyatakan kredibel.

Tabel 6 Hasil Analisis variabel (X) terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Probabilitas (Sig. t)
Gaya kepemimpinan paternalistic	0,676	4,043	000
Konstanta	29,924		
F Hitung	16,347		
$R^2$	0,175		
Adjusted $R^2$	0,164		
R	0,418		

Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya dampak variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari skor koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,175. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Partisipatif pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda dipengaruhi oleh Produktivitas kerja sebesar 29% sisanya adalah 71% dari variabel – variabel lainnya.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil pengkajian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda. Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata nilai keseluruhan untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan 3 indikator yaitu 3,56 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori tinggi. Bisa disimpulkan Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Samarinda mempunyai dampak gaya kepemimpinan partisipatif yang tinggi terhadap perusahaan. Pengaruh pemimpin dalam perusahaan dapat berdampak positif untuk karyawan, salah satunya lebih produktif dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam pengkajian ini telah terbukti dan dapat diterima. Dari hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,043 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan 77 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ). Maka hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Dengan kata lain kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dengan produktivitas kerja.

#### SARAN

Dari kondisi yang terjadi dilapangan maupun dalam penelitian ini menghasilkan saran yang baik bagi pihak PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia yang berada di Samarinda tepatnya di Jalan Rapak Indah Kecamatan, Loa Bakung bahwa, pihak perusahaan harus melakukan perbaikan kerja untuk kedepannya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Kerja yang ada di perusahaan, tentunya ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup Perusahaan agar tetap maju dan tumbuh lagi dari sebelumnya. Saran bagi peneliti adalah, untuk lebih menambah kajian dan referensi bagi penelitian, dan sebaiknya selanjutnya tidak hanya meneliti Produktivitas Kerja saja yang ada pada karyawan tetapi hal-hal lain yang perlu diteliti, serta tidak hanya meneliti pada satu perusahaan lokal saja, harapan kedepannya dapat meneliti perusahaan-perusahaan besar ataupun perusahaan-perusahaan Internasional.

#### REFERENSI

- Anoraga dan Suyati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Depdiknas, Jakarta, 2005
- Ariani, 2015, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Fatma Sari, Intan, 2012, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera*, Cikampek Jawa Barat
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Herjanto, 2012, *Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kpu Provinsi Kepri*. Skripsi Universitas Riau Kepulauan Batam
- Martin, Zebua, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cola-cola Cabang Malang Jawa Timur*, Jurnal, Malang
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Syamsuri, 2014. *Kepemimpinan Partisipatif Dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Toha, 2013, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta