

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Umi Zahrah^{1*}, Vera Anitra²

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

*Kontak Email: Oemi.zahrah@yahoo.com

Diterima:30/07/19

Revisi:05/08/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan Studi: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur beserta pengaruh dari gaya kepemimpinan karismatik terhadap budaya organisasi di dinas tersebut.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana yaitu penelitian yang menggambarkan bagaimana hubungan gaya kepemimpinan karismatik terhadap budaya organisasi secara linier.

Hasil: Penelitian ini memberikan hasil yang positif signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan dengan budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat: Penelitian ini menghasilkan manfaat untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur serta menjadi masukan yang dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan dan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Budaya Organisasi.

Abstract

Purpose of study: This study aims to describe the charismatic leadership style and organizational culture in the Regional Library and Archives Office of the East Kalimantan Province along with the influence of the charismatic leadership style on the organizational culture.

Methodology: This study uses a quantitative approach using a simple linear regression method that is a study that illustrates how the relationship of charismatic leadership style to organizational culture is linear.

Results: This study give the analysis were stated to be significantly positive. This means that the proposed hypothesis gets support or acceptable and consistent. In other words, the charismatic leadership style has a positive and significant influence on the organizational culture in the Regional Library and Archives Office of East Kalimantan Province.

Applications: This research produces benefits to add to, deepen and develop the knowledge of the author as well as an exercise in pouring the results of thoughts and research in accordance with the provisions of the writers of scientific work at Muhammadiyah University in East Kalimantan as well as input that can be used as a reference for those who need and additional knowledge and insight for researchers in the field of human resource management, especially regarding the Effect of Charismatic Leadership on Organizational Culture.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Karismatik, dan Budaya Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam organisasi, dengan kepemimpinan yang kuat dan efektif dapat mencapai hasil yang baik, sedangkan organisasi dalam kepemimpinan yang kurang baik akan mencapai hasil yang kurang baik. Pemimpin positif adalah pemimpin yang luar biasa, yang memiliki pengaruh positif baik terhadap pengikutnya maupun terhadap kinerja tim/organisasi, sedangkan pemimpin yang negatif memiliki dampak negatif terhadap pengikutnya maupun terhadap tim/organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu faktor kunci dalam suatu organisasi sektor publik. Seorang pemimpin diwajibkan agar mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi karena pada dasarnya organisasi terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi dapat berjalan lancar dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Teori kepemimpinan berkembang dengan sangat pesat. Hal ini dimulai dari perdebatan kepemimpinan itu bisa dipelajari atau merupakan suatu sifat yang diturunkan oleh gen, pada teori traits dijelaskan bahwa kepemimpinan identik dengan sifat yang menempel pada seorang individu. Kemudian muncul teori perilaku yang memiliki cakupan yang lebih luas dari teori sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku dapat membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin. Tetapi teori tersebut kemudian dibantah dengan munculnya teori kontingensi yang melahirkan *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Situational Leadership Theory (SLT)* yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan proses adaptasi terhadap kondisi lingkungan dalam pencapaian tujuan. Seiring berjalannya waktu, dalam beberapa puluh tahun terakhir terdapat berbagai batasan tentang kepemimpinan. Sayangnya, ditengah berbagai perkembangan pemahaman tersebut justru sedikit saja figur pemimpin yang ditemukan dan dapat dijadikan teladan (Enrico, 2016).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dikarenakan mampu untuk mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh Stephen P. Robbins di dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* yang menyatakan bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal. Robbins juga menambahkan bahwa pada masa ini dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu untuk menantang kondisi status-quo, menciptakan visi ke depan, serta mampu untuk menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan karismatik adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah kemampuan khusus atau talenta. Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada pada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan (Robbins, 2015). Dengan wibawa dan juga pesona yang dimiliki, maka Pemimpin karismatik dapat mengendalikan bawahannya dengan mudah. Tidak semua orang dapat terlahir dengan jiwa pemimpin yang melekat pada sifatnya, kemampuan itu sebagian besar didapatkan dari pengalaman, belajar, dan proses kerja.

Gaya karismatik memiliki pengaruh yang dalam terhadap bawahannya, beberapa bawahan merasakeyakinan pemimpin adalah benar, dan mereka bersedia mematuhi pemimpin, terdapat rasa kasih sayang yang mereka rasakan dari seorang pemimpin, dan juga secara emosional mereka juga ikut dalam misi kelompok atau organisasi, mereka juga memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan yakin bahwa mereka dapat berkontribusi dalam keberhasilan misi itu.

Jiwa karismatik dapat terlihat bukan hanya ketika seseorang berada pada posisi penting saja seperti halnya pemimpin, namun lahirnya jiwa karismatik bisa terlihat dan terasa karena wibawa seseorang, cara spiritual seseorang dalam beribadah, dan saat keteguhan prinsip seseorang dapat terlihat. Pemimpin dipandang istimewa karena sifat kepribadian yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima serta dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Semua faktor bisa saja hadir dan dapat menjadi salah satu contoh tentang jiwa karismatik, namun disini akan lebih mengkaji pada bagian kepemimpinan karismatik pada sosok Kepala Bagian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Budaya merupakan hal yang penting serta sebagai dasar ketika membicarakan suatu budaya organisasi. Budaya atau kebudayaan diartikan sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat di dalam pikiran manusia secara turun-temurun serta bersifat abstrak. Dikarenakan sifatnya yang abstrak, budaya memerlukan suatu perantara sebagai perwujudannya sehingga dapat dilihat dan dinilai. Perwujudan dari budaya ini adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia seperti peralatan hidup, bahasa, pola perilaku, organisasi sosial, agama, dan seni yang bertujuan untuk membantu manusia dalam melangsungkan hidupnya.

Salah satu bagian yang penting dalam pengertian budaya adalah bahwa budaya atau kebudayaan disosialisasikan secara turun-temurun. Dalam hal ini, kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting. Dibutuhkan pribadi yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjadi pemimpin dalam proses sosialisasi tersebut. Proses sosialisasi tersebut tidak hanya dengan melakukan pengajaran khusus yang bersifat teoritis, melainkan melalui teladan hidup pemimpin itu sendiri. Secara psikologis, hal tersebut disebabkan bahwa manusia cenderung lebih cepat menirukan apa yang dilihat dibandingkan dengan apa yang didengar. Seperti misalnya, gaya perilaku yang merupakan bagian dari budaya memiliki bentuk positif dan negatif. Ketika seorang pemimpin ingin bawahannya memiliki sifat positif yang terwujud melalui sikapnya, maka hal tersebut tidak akan dapat tercapai ketika sifat positif tersebut hanya diajarkan secara teoritis. Tetapi ketika seorang pemimpin mengajarkan dengan memberikan teladan, maka karyawannya akan lebih mudah dalam mengikutinya karena mereka dengan jelas dapat melihat bagaimana wujud dari sifat positif tersebut (Enrico, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dinas ini berjalan dan memiliki visi misi untuk melayani masyarakat Kalimantan Timur dalam bidang kearsipan. Kinerja yang baik, efisien, dan cepat harus dilakukan karena menyangkut kepentingan masyarakat. Kinerja yang baik tersebut tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi, harus dengan sistem yang baik dalam budaya organisasinya. Sedangkan budaya organisasi yang baik harus dimulai dari sumber daya manusia yang ada didalamnya dan adaptasi pegawai terhadap kinerja pemimpinnya.

Adaptasi memiliki arti bahwa kemauan dan kemampuan untuk merubah budaya organisasi yang sebelumnya sudah dimiliki oleh dinas sebagai standar penilaian. Untuk merubah budaya organisasi tersebut, dibutuhkan sosok pemimpin yang mengerti kondisi suatu perusahaan sebagai dasar dalam melakukan pembaharuan sehingga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur menjadi lebih berdaya saing.

Disamping itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi sebuah organisasi termasuk pada salah satu kantor kedinasan yang mengelola pegawai yang berjumlah besar seperti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk memberikan pelayanan publik dan fasilitas yang baik untuk pengujung dari berbagai lapisan masyarakat baik masyarakat umum, pelajar atau mahasiswa serta pegawai. Jika disuatu organisasi tersebut memiliki kepemimpinan yang bagus dan bersifat karismatik yang dimiliki pada lingkungan organisasi tersebut pasti akan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini memfokuskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini ialah mengenai Bagaimana Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Organisasi serta Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini ialah Mendeskripsikan gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang dilakukan [Ansar & Humairah \(2012\)](#) Penelitian ini berasal dari *International Journal of Business and Management* dengan judul “*Impact of Charismatic Leadership Style on Organizational Effectiveness*”. Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemimpin karismatik dapat membangun suatu organisasi yang sukses. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin karisma mengakui kemampuan dan keterampilan yang efektif untuk menghasilkan efektivitas dan produktivitas organisasi yang unggul.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Jl. Ir. H. Juanda No.4, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota Samarinda.

2.2 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1. Teknik *Sampling*

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mana ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya ([Sugiono, 2013](#)). Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh anggota karyawan di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda sebanyak 132 orang.

Penentuan sampel menurut [Sugiono](#), dapat dihitung menggunakan rumus slovin atau penyesuaian dengan tabel krejcie. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (Tingkat Kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).

Populasi yang ada di dalam penelitian ini berjumlah 132 orang dan taraf kesalahan sebesar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{132}{1 + 132 (0,05)^2}$$

= 99 orang

2.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Organisasi

No	Variabel	Indikator	Kode	Skala
1	Gaya Kepemimpinan Karismatik	Daya Tarik	GKK 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
		Inspirasi	GKK 2	
		Keberanian dan Keyakinan Teguh (Kartini Kartono 2018)	GKK 3	
2	Budaya Organisasi	Inovasi	BO 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
		Perhatian Berorientasi hasil	BO 2	
		Berorientasi manusia	BO 3	
		Berorientasi tim	BO 4	
		Agresif	BO 5	
		Kemampuan (Robbin 2015)	BO 6	
			BO 7	

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuesioner,data diolah Juni 2019.

2.4 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

2.5 Teknis Analisis Dan Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini maka digunakan metode analisis regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).Adapun model persamaan metode analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan

Y = Budaya Organisasi

X = Gaya Kepemimpinan Karismatik

α = Konstanta Regresi

β = Koefisien Gaya Kepemimpinan Karismatik

e = Variabel Pengganggu

Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh pelatihan terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:216) :

Tabel 2 :Interval Koefisien

No	INTERVAL	KETERANGAN
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012:216

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen variabel produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Uji t mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Jika t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen.

Gambaran Umum Penelitian

Awal mula dari Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur yang ada saat ini diawali dengan dibentuknya Perpustakaan Negara Samarinda yang berdasar pada Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan RI Nomor: 116/1963 tanggal 19 Desember 1963. Lulus selanjutnya melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 079/0/1975 dibentuklah Pusat Pembinaan Perpustakaan. Bersamaan dengan dibentuknya Pusat Pembinaan Perpustakaan tersebut, maka perpustakaan negara yang ada di Ibukota Provinsi di seluruh Indonesia diubah menjadi Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Padatanggal 1 September 1980 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 0222/0/1980 Pusat Pembinaan Perpustakaan ditetapkannya sebagai lembaga induk dari 27 Perpustakaan Wilayah Depdikbud di masing-masing Provinsi.

2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas

Dalam penelitian kali ini, dilakukan uji validitas data dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung > r korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar > 0,5. Adapun hasil dari uji validitas pada pengujian ini pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 : Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

No	Variabel	Loading Analysis	Keterangan
1	GKK1_1	0,695	Valid
2	GKK1_2	0,801	Valid
3	GKK2_1	0,621	Valid
4	GKK2_2	0,524	Valid
5	GKK3_1	0,793	Valid
6	GKK3_2	0,579	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Juni 2018

Dari [Tabel 3](#), dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Gaya Kepemimpinan Karismatik (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Untuk mengetahui uji validitas variabel Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y), secara lengkap bisa dilihat dalam [Tabel 6](#).

Tabel 4 :Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Y)

No	Variabel	Loading Analysis	Keterangan
1	BO1_1	0,712	Valid
2	BO1_2	0,606	Valid
3	BO2_1	0,704	Valid
4	BO2_2	0,604	Valid
5	BO3_1	0,526	Valid
6	BO3_2	0,584	Valid
7	BO4_1	0,614	Valid
8	BO4_2	0,712	Valid
9	BO5_1	0,530	Valid
10	BO5_2	0,503	Valid
11	BO6_1	0,712	Valid
12	BO6_2	0,614	Valid
13	BO7_1	0,526	Valid
14	BO7_2	0,596	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Budaya Organisasi (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5.

Uji Reliabilita

Reliabilitas merupakan indeks yang ditunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat apakah reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk tiap-tiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 5 :Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Koefisien Croanbach's Alpha	Hasil Uji
1	Gaya Kepemimpinan Karismatik (X)	0,748	Reliabel
	Budaya Organisasi (Y)	0,871	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil uji pada Tabel 5 dapat dilihat nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga bisa disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel atau handal.

2.7 Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Rentang Skala

Menurut Dianadi, dalam *survey* ini digunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 99 orang, maka:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ skor}$$

Skor tertinggi = 99 x 5 = 495

Skor terendah = 99 x 1 = 99

Sehingga range hasil survey, yaitu: $\frac{495-99}{5} = 79,2$

Range Skor :

Tabel 6 : Rentang Skala

No	Kategori	Ukuran/skala
1	Sangat Rendah	0,99-1,78
2	Rendah	1,79-2,58
3	Cukup	2,59-3,38
4	Tinggi	3,39-4,18

5	Sangat Tinggi	4,19-4,98
---	---------------	-----------

Sumber: Data diolah (2019)

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel gaya kepemimpinan karismatik dengan tiga indikator pernyataan, dapat di dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel7 :Penilaian Variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik

No	Indikator	Skor
1	Daya Tarik	3.92
	Inspirasi	3.77
	Keberanian dan Keyakinan Teguh	3.76
2	Rata-rata Skor	3,80

Sumber: Data Primer Diolah Juni 2019

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel pelatihan dengan 4 (Empat) indikator yaitu 3,80 berada pada rentang kategori skor 3,39 – 4,18 atau beradapada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin instansi memiliki gaya kepemimpinan karismatik yangbaik dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 7 (Tujuh) indikator. Tanggapan responden terhadap budaya organisasipegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipa Provinsi Kalimantan Timur terdapat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 8 :Penilaian Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	3.78
	Perhatian Terhadap Rincian	3.74
	Orientasi Hasil	3.87
	Orientasi Orang	3.79
	Orientasi Tim	3.73
	Keagresifan	3.75
	Stabilitas	3.87
	Rata-rata Skor	3.79

Sumber : Data Primer Diolah2019

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel Budaya Organisasi dengan tujuh indikator yaitu 3.79 berada pada rentang3,39 – 4,18 kategori skor atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas pencapaian tujuan perusahaan dan proses pengembangan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada bagian ini disajikan gambaran hasil statistik terkait pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kalimantan Timur, dengan hasil dari penelitian yang telah diproses komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil dari analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana untuk tiap-tiap bidang adalah sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
1	Gaya kepemimpinan karismatik	1,668	13,573	0,000
2	Konstanta	15,078		
	F Hitung	184,224		
	R ²	0,655		
	Adjusted R ²	0,652		
	R	0,809		

Variabel terikat Budaya Organisasi (Y)

Sumber :Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dapat dilihat terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan karismatik terhadap variabel budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,655. Maka demikian ini berarti bahwa budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karismatik sebesar 65,50% sedangkan untuk sisanya yang sekitar 34,50 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15,078 + 1,668 X + e$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,573 dengan tingkat signifikansi 0,08, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 97 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,985, maka $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Sehingga didapatkan hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini memiliki artian bahwa hipotesis yang diajukan dapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan dengan budaya organisasi

3. HASIL DAN DISKUSI

Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ida Siswatiningsih (2018) yang menyatakan bahwa suatu kepemimpinan karismatik akan membawa suasana yang mendukung tingkat produktivitas kerja dari suatu dinas atau perusahaan, karena kemampuan pemimpin yang karismatik akan menjadikan dirinya sebagai panutan dari para karyawan atau pegawai. Peran dari lingkungan dan adanya karakter pemimpin karismatik yaitu melakukan beberapa fungsi, seperti misalnya memperkuat organisasi serta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas yang mana artinya menciptakan perbedaan yang jelas antar suatu organisasi dengan organisasi lainnya, diberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme dalam membuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan motivasi pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap Budaya Organisasi pada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan karismatik Kepala Bidang di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dari aktivitas dan kegiatan yang telah dilakukan oleh Kepala Bidang, antara lain adalah segala sesuatu yang dilakukan pasti menarik perhatian dari lingkungan kerjanya, memiliki etos kerja yang dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih baik, meyakini kemampuan dari anak buahnya untuk menyelesaikan beberapa masalah yang ada di dinas, ketegasan dalam menyatakan tidak untuk sesuatu yang tidak baik untuk kepentingan dinas, Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur terbentuk dalam kegiatan penemuan metode baru yang efektif dan efisien dalam pemecahan masalah, dan kesimpulan yang terakhir adalah gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut: Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus selalu terjaga dan dilakukan seperti evaluasi berkala sehingga individu-individu atau kelompok pegawai di dinas tersebut dapat memaksimalkan kemampuan mereka untuk bekerja.

Untuk Kepala-kepala bidang di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk terus dapat menjaga reputasi dan prestasi mereka agar kinerja dari pegawainya menjadi lebih baik dan selalu termotivasi menjadikan unit kerja mereka menjadi yang terbaik.

REFERENSI

- Davis, Newstrom. 2008. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work*. Mc Graw Hill, USA.
Dessler. 2010. *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*. Jakarta, Interaksa.
Enrico. 2016. *Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah MA Mathlaul' Anwar Pusat Menes*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
Gitosudarmo, Sudiro. 2010. *Sudito. Manajemen Publik*. Yogyakarta: Sinar Ilmu.
Gibson. 2012. *Organization Development*. England: Swift Form.

- Hasibuan, Imran. 2009. *Megawati Soekarno Putri: Pantang Surut Langkah*. Jakarta: Isai.
- Hersey. 2013. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delapratasa.
- Ivancevik. 2009. *Organizations and Management*. USA: Mc Graw Hill.
- Kartini, K. 2008. *Skripsi: Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Batu Kecamatan Tanjung Pinang Timur*. Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji. Retrieved July, 24.
- Kreitner, Kinicky. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeliono. 2013. *Manajemenn dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muluk. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Rifai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan. 2009. *Karakteristik Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Stoner. 2008. *Behavior Organization*. USA: Mc Graw Hill.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Triguno. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yulki, G. 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.