

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda

Yudha Wibisono Putra Hamzah^{1*}, Suwoko²

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

*Kontak Email: yudhawibisonoph@gmail.com

Diterima:23/07/19

Revisi:09/09/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Menguji hubungan antar variable pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda adalah tujuan utama dilakukannya pengolahan data penelitian ini.

Metodologi: Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 79 karyawan. Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Program SPSS 22. Kuesioner serta teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu dengan metode teknik sampling untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil: Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variable gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpina PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia memiliki pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan dalam perusahaan dapat berdampak negatif untuk karyawannya, salah satunya tidak merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak dapat menjadi produktif dalam bekerja karena sifat seorang pemimpin otokratis.

Manfaat: Dengan adanya penelitian ini dapat di ketahui bahwa gaya kepemimpinan yang otokratis dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga bagi perusahaan yang menginginkan produktivitas perusahaan dapat baik maka di perlukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Abstract

Purpose of study: Test the relationship between variables the influence of autocratic leadership style on work productivity of employees at PT. Indonesian Mineral Quality Services in Samarinda City are the main objective of data processing for this research.

Methodology: Data collection was carried out through questionnaires on 79 employees. Qualitative methods used in this study using the SPSS 22 program. Questionnaires and data testing techniques in this study used simple linear regression analysis, namely by sampling techniques to test and prove the research hypothesis.

Results: Based on the results of the test range of the average scale the overall score for the autocratic leadership style variable is in the medium category. This condition shows that the leader of PT. Indonesian Mineral Quality Services have an autocratic leadership style influence on the company. The influence of the autocratic leadership style on employees in the company can have a negative impact on their employees, one of which does not feel happy in doing its work and cannot be productive in working because of the nature of an autocratic leader.

Applications: With this research, it can be seen that othocratic leadership style can affect employe productivity so that companies who want company productivity can be good, they need the right leadership style.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Hal yang dapat menjadi perhatian sebuah perusahaan merupakan dari kepuasan kerja karyawan. Menurut (Siagian 2011) dikarenakan dalam sebuah jasa industry, objek yang dipasarkan maupun dijual adalah sebuah bentuk pelayanan yang kualitasnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Produktivitas dan hasil kerja seseorang dapat meningkat, pribadi seorang pemimpin otoriter memiliki kemampuan yang baik untuk dapat mengambil sebuah keputusan secara cepat dan efisien. Tugas seorang pemimpin tidaklah mudah, untuk meningkatkan produktivitas ada sebagian faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah dapat mengarahkan karyawannya dalam menjalankan visi dan misi organisasi agar tercapainya tujuan bersama dengan adanya motivasi yang baik sehingga para karyawan-karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal serta efektif dan efisien. Setiap seorang karyawan memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda, untuk meningkatkan hal tersebut perlu adanya motivasi untuk meningkatkan produktivitas baik secara internal maupun eksternal. Untuk memberikan peningkatan produktivitas kepada bawahan secara perorangan atau secara kelompok, seorang pemimpin harus mengerti kebutuhan mana yang belum terpenuhi dan kebutuhan yang sudah terpenuhi. Hal tersebut dikarenakan supaya dapat meningkatkan produktivitas seorang karyawan merupakan hal yang penting, terlebih lagi untuk karyawan yang bekerja di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia. Kegiatan pekerjaan di lakukan oleh seorang karyawan terlihat tidak senang dalam melakukan pekerjaan dan terlihat dari sikapnya dia sangat jenuh dalam pekerjaannya,

maka perlulah seorang pemimpin mengetahui cara memotivasi bawahannya agar karyawan tersebut menjadi lebih produktif di lingkungan kerjanya.

Perilaku gaya kepemimpinan otokratis merupakan satu dari banyak faktor penting yang menjadi pengaruh pada produktivitas kerja. Hal tersebut menjadi sebuah konsekuensi dari pemimpin sebuah perusahaan karena pemimpin mampu melaksanakan sifat kepemimpinan agar lebih baik untuk menjalankan operasionalnya sehari-hari secara optimal. Produktivitas kerja bawahan menunjukkan perilaku dan sikap bawahan pada pimpinan mereka. Ketika melihat dari cara pimpinan mengatasi bawahannya pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia dapat di kaitkan dengan Gaya Kepemimpinan Otokratis. Hal tersebut dapat di lihat dari adanya masukan dari bawahannya, hal ini tidak menjadi sebuah masalah oleh pimpinannya karena keputusan tetap dari seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia terlihat dari lingkungan kerjanya terdapat berbagai macam elemen dalam sebuah organisasi sebagai sistem sosial. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pimpinan akan menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yang bijak juga, ditunjukkan dengan kepuasaan karyawan terhadap pemimpin di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia, terutama sikap mengayomi pada karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa seberapa besar peranan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan penelitian tersebut saya akan mencoba mengambil topik tersebut dalam judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Di Kota Samarinda”

1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kata *autos* dan *kratos* berasal dari bahasa Yunani di sebut dengan istilah otokratis. Diri pribadi atau sendiri berarti *Autos*, kekuasaan atau kekuatan adalah *kratos*. Otokrasi berasal dari bahasa Yunani, otokrasi adalah bentuk suatu pemerintahan dengan kekuasaan politiknya dipegang perseorangan. Otokratis dapat diartikan sebagai (*centre of authority*) berarti berkuasa sendiri secara mutlak. Tanggung jawab dan tugas dilaksanakan pemimpin otokratis, pemimpinnya akan melaksanakan tugas yang di berikan oleh pemimpinnya itu sudah menjadi sifat seorang pemimpin otokratis.

Menurut (Macionis 2008) Baginya adalah memimpin ialah dapat menggerakkan dan memaksakan kelompok, kepemimpinan ini bersifat sebagai pemimpin untuk kelompok anggota-anggotanya. Pimpinan otoriter memiliki batasan kekuasaan hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu, kewajiban bawahan hanyalah mengikuti atau patuh dalam menjalankan perintah-perintah dari pimpinan dan tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran, mengajukan saran itu bias-bisa saja, namun seorang pimpinan otoriter hanya saja mendengarkan saran-saran dari para bawahannya tetapi tidak di terapkan atau di laksanakan oleh seorang pimpinan otokratis. Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang sangat menekankan pada perintah, mengambil keputusan dan meminta bawahan untuk mematuhi dan hanya mengikuti apa kata-kata dari pimpinannya. Walaupun kepemimpinan otoriter sedikit disenangi oleh para bawahannya namun, kepemimpinan otoriter sangat tepat untuk digunakan saat krisis. Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Menurut (Charteris-Black 2007) *leadership is process whereby and individual influence a group of individuals to achieve a common goal*. Kepemimpinan adalah sifat atau nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Teori kepemimpinan telah berkembang sejak puluhan tahun yang lalu dan sudah banyak berbagai referensi dalam bentuk beraneka macam mengenai topik ini dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinan ialah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar.

1.2 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Pengertian produktivitas yaitu dapat menjadi sikap seseorang yang mentalnya akan mempunyai segi pandang kehidupan bahwa hari esok akan lebih baik lagi dari hari kemarin dan hari ini lebih baik.

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

Menurut (Nasution 2016) produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jasa yang diproduksi dan jumlah barang) dari (jumlah energi, tanah, kerja, modal, dll) digunakan untuk dapat menghasilkan.

Menurut (Muchdarsyah Sinugun 2015) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari ini lebih baik dari hari esok.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara sesari dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Menurut (Nasution 2016) produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jasa yang diproduksi dan jumlah barang) dari (jumlah energi, tanah, kerja, modal, dll) digunakan untuk dapat menghasilkan.

Pada bagian lain (Robbins dalam Maurits 2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas

kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut (Sutrisno 2011) indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut (Simamora 2004) indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut (Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

b. Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2. METODOLOGI

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. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis (in-depth analysis), yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Tujuan dari metodologi ini bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah, Penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantive dan hipotesis penelitian kualitatif.

Menurut (Sugiyono 2009), Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivistik, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada 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. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ialah untuk mendeskripsikan dan menerangkan peristiwa yang dialami subjek penelitian tentang aktifitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi.

2.1. Uji Validitas

Penelitian ini, uji validitas data 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 > 0,2185. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Pemimpin saya selalu berperan sebagai pemain tunggal (X1)	X1.1	0,686	Valid
	X1.2	0,686	Valid
Selalu ingin berkuasa secara absolut (X2)	X2.1	0,531	Valid
	X2.2	0,703	Valid
Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri (X3)	X3.1	0,743	Valid
	X3.2	0,554	Valid
Berambisi untuk merajai situasi (X4)	X4.1	0,291	Valid
	X4.2	0,745	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan [Tabel 1](#) hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan gaya kepemimpinan otokratis (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2185.

Tabel 2 : Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Kemampuan (Y1)	Y1.1	0,504	Valid
	Y1.2	0,662	Valid
Meningkatkan hasil yang di capai (Y2)	Y2.1	0,443	Valid
	Y2.2	0,490	Valid
Semangat kerja (Y3)	Y3.1	0,513	Valid
	Y3.2	0,648	Valid
Pengembangan diri (Y4)	Y4.1	0,681	Valid
	Y4.2	0,589	Valid
Mutu (Y5)	Y5.1	0,558	Valid
	Y5.2	0,486	Valid
Efisiensi (Y6)	Y6.1	0,405	Valid
	Y6.2	0,628	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan hasil [Tabel 2](#) diatas 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.

2.2. Uji Realibilitas

Alat ukur indeks menunjukkan bahwa sejauh mana itu dapat andalkan yaitu reliabilitas. Reliabel atau tidaknya dapat dilihat dengan koefisien reliabilitas (coefficient of reliability). Nilai berkisar antara 0 hingga 1 yaitu nilai koefisien. 1 menunjukkan makin reliable maka semakin dekat. Cronbach's Alpha menilai semakin reliabel bilamana lebih besar 0,6 untuk ukuran yang dipakai. Hasil uji reliabilitas terhadap variable penelitian dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepemimpinan Otokratis(X)	0,753	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,738	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Tabel 3 Didapatkan hasil uji di atas, dapat dilihat nilai Croanbach's Alpha dari variabel keseluruhan adalah lebih dari 0,2185.

2.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Pada tahap ini gambaran hasil statistik disajikan menjadi pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia , dengan hasil komputer melalui program SPSS 22 hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana pada table sebagai berikut :

Tabel 4. Regresi Linear

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,248	2,236	0,028
Konstanta	38,870		
F Hitung	4,999		
R ²	0,061		
Adjusted R ²	0,049		
R	0,247		

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data (2019)

Dari Tabel 4 Hasil analisis regresi sederhana dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) ini bisa dilihat pada yaitu 0,061. Berarti gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 6% dan sisanya sekitar 94% .

2.4. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2018) uji normalitas di lakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat di lakukan dengan melihat normal probiliti plot.

2.5. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali 2018), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dari penelitian yang di lakukan maka di peroleh hasil seperti pada tabel 1

Tabel 1 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Pemimpin saya selalu berperan sebagai pemain tunggal (X1)	X1.1	0,686	Valid
	X1.2	0,686	Valid
Selalu ingin berkuasa secara absolut (X2)	X2.1	0,531	Valid
	X2.2	0,703	Valid
Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri (X3)	X3.1	0,743	Valid
	X3.2	0,554	Valid
Berambisi untuk merajai situasi (X4)	X4.1	0,291	Valid
	X4.2	0,745	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan gaya kepemimpinan otokratis (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2185.

Tabel 2 :Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Kemampuan (Y1)	Y1.1	0,504	Valid
	Y1.2	0,662	Valid
Meningkatkan hasil yang di capai (Y2)	Y2.1	0,443	Valid
	Y2.2	0,490	Valid
Semangat kerja (Y3)	Y3.1	0,513	Valid
	Y3.2	0,648	Valid
Pengembangan diri (Y4)	Y4.1	0,681	Valid
	Y4.2	0,589	Valid
Mutu (Y5)	Y5.1	0,558	Valid
	Y5.2	0,486	Valid
Efisiensi (Y6)	Y6.1	0,405	Valid
	Y6.2	0,628	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan hasil pada 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 Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepemimpinan Otokratis(X)	0,753	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,738	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Didapatkan hasil uji pada Tabel 3, dapat dilihat nilai Croanbach's Alpha dari variabel keseluruhan adalah lebih dari 0,2185.

Tabel 4 :Hasil Regresi Linear

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,248	2,236	0,028
Konstanta	38,870		
F Hitung	4,999		
R ²	0,061		
Adjusted R ²	0,049		
R	0,247		

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data (2019)

Hasil analisis regresi sederhana dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) ini bisa dilihat pada yaitu 0,061. Berarti gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 6% dan sisanya sekitar 94% . Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 38,870 + 0,248X + e$$

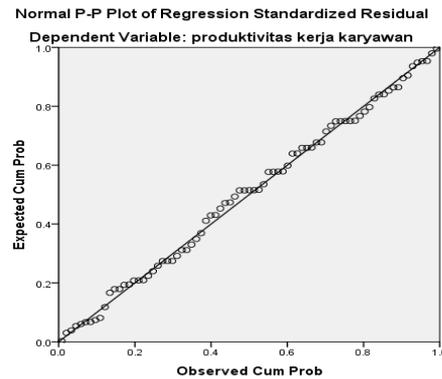
Dari persamaan garis regresi linier sederhana di atas, maka dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia (Y) yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X).

a = 38,870 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari Produktivitas Kerja. Jika tidak dikaitkan dengan variabel bebas dalam hal ini variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis.

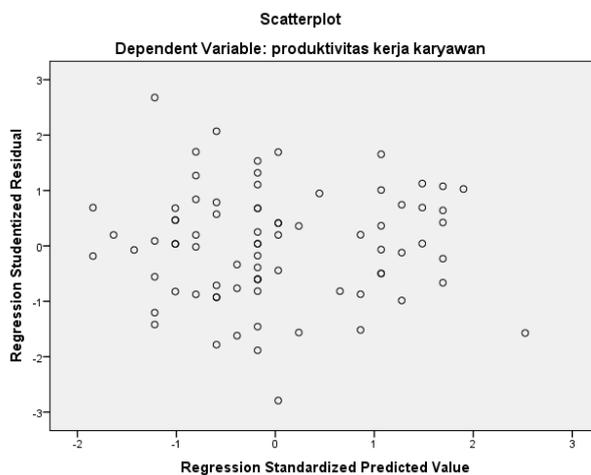
b = 0,248 merupakan slope atau koefisien arah variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,248 dengan tanda positif. Artinya Gaya Kepemimpinan Otokrasi yang diberikan dapat membuat pemimpin untuk (indicator sendiri) bertahan, dari hasil analisis juga dapat di ketahui bahwa kepuasan kerja yang di berikan lewat gaji, promosi, rekan kerja, penyelia tidak dapat menjamin karyawan untuk bertahan di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas digunakan P-Plot memperlihatkan titik-titik terdapat berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga diartikan data penelitian terdistribusi dengan normal.



Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas

Didapatkan bahwa uji heterokedastisitas dengan scatterplot menggunakan alat bantu SPSS maka terlihat titik-titik yang menyebar tanpa arah suatu pola, sehingga dapat diartikan data diuji tidak mengalami heterokedastisitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variable gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT Jasa Mutu Mineral Indonesia memiliki pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan dalam perusahaan dapat berdampak negatif untuk karyawannya, salah satunya tidak merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak dapat menjadi produktif dalam bekerja karena sifat seorang pemimpin otokratis.

REFERENSI

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Bilson, Simamora, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama
- BPS 2013. *Statistik Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- BPS Provinsi Kalimantan Timur, (2017). *Provinsi Kalimantan Timur Dalam Angka*: Badan Pusat Statistik.
- Charteris-Black. Jonathan. 2007. *The Communication of Leadership: The Design of Leadership Style*. New York: Routledge.
- Erlangga John J. Macionis. 2008. *Society the basics. United States of America: Prentice Hall*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Nasution. 2016. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins. Stephen P. dan Maurits. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.