

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

Denni Abdul Aziz<sup>1\*</sup>, Suwoko<sup>2</sup>

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

\*Kontak Email : [ddeniborneo@gmail.com](mailto:ddeniborneo@gmail.com)

Diterima: 28/07/2019

Revisi: 29/08/2019

Diterbitkan: 19/12/19

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Penelitian ini dilakukan untuk menguji gaya kepemimpinan paternalistik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa mutu mineral Indonesia cabang samarinda. Terdapat tambahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan paternalistik agar menunjang produktivitas kerja karyawan lebih meningkat lagi.

**Metodeologi:** Gaya kepemimpinan paternalistik digunakan pemimpin sebagai penunjang produktivitas kerja yang ada di perusahaan karena gaya kepemimpinan ini memiliki sifat yang melindungi karyawan dan menjadikan suasana pekerjaan seperti kekeluargaan.

**Hasil:** Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata skor untuk gaya kepemimpinan paternalistik dengan 4 indikator dan 8 pernyataan yaitu mendapatkan nilai rata skor senilai 3,65 dan berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 artinya berada pada kategori tinggi. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik memiliki pengaruh yang tinggi bagi PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia dan berdampak positif bagi sesama karyawan maupun perusahaan terutama dalam bidang produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata skor untuk variabel Y yaitu Produktivitas Kerja dengan 6 indikator dan 12 pernyataan yaitu didapat nilai rata-rata skor senilai 3,79 yang berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori tinggi. Dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) secara simulasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), ini dapat sudah terbukti dengan beberapa penelitian yang sudah dijabarkan dan dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  senilai 5,512 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  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ . Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dan artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa, Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) terhadap karyawan di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia cabang samarinda.

**Manfaat:** Informasi yang diberikan oleh PT. Jasa mutu mineral Indonesia diharapkan mampu dijadikan bahan untuk menganalisis tentang produktivitas yang ada di perusahaan tersebut.

### Abstract

**Study Objective:** This study was conducted to test the paternalistic leadership style on employee productivity at PT. Services of Indonesia mineral quality in samarinda branch. There are additions related to the paternalistic leadership style in order to support the work productivity of employees to increase even more.

**Methodology:** Paternalistic leadership style is used by leaders as supporting work productivity in the company because this leadership style has characteristics that protect employees and make the work atmosphere like family.

**Results:** Based on the test results of the average scale score for the paternalistic leadership style with 4 indicators and 8 statements, namely obtaining an average score of 3.65 and in the range of the score categories 3.43 - 4.23 means that it is in the high category. From this it can be concluded that the paternalistic leadership style has a high influence on PT. Indonesian Mineral Quality Services and have a positive impact on fellow employees and companies, especially in the field of work productivity. Based on the results of the challenging test of the average score for the Y variable, namely Work Productivity with 6 indicators and 12 statements, it is obtained an average score of 3.79 which is in the range of 3.43 - 4.23 or in the high category. . And it can be concluded that the Internal Leadership Style (X) simulatively greatly influences Work Productivity (Y), this can already be proven by several studies that have been elaborated and are acceptable. Based on the results of the analysis of the research can be obtained the value of tcount worth 5.512 with a significance level of 0,000. By using a 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ) and 77 degrees of freedom obtained t table value of

1.991, then  $t_{count} > t_{table}$  ( $\alpha = 0.05$ ). So that the results of the analysis are declared significant. This means that the proposed hypothesis gets support / is acceptable and consistent. And the meaning can be concluded that, Paternalistic Leadership Style (X) has a positive effect on Work Productivity (Y) on employees at PT. Indonesian Mineral Quality Services samarinda branch

**Applications:** Information provided by PT. Indonesian mineral quality service is expected to be able to be used as material for analyzing productivity in the company.

---

**Kata Kunci :** *paternalistik, Produktivitas*

## 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 ataupun 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 ketidakcocokan 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 paternalistik yang memiliki sifat kepatuhan 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 dipercaya atau sudah banyak yang mengenalnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang surveyor di Indonesia.

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 dipercaya atau sudah banyak yang mengenalnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang surveyor di Indonesia.

Penulis tertarik mengkaji lebih dalam mengambil penelitian Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia cabang samarinda"

## 2. METODOLOGI

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil data yang ada di PT. Jasa mutu mineral Indonesia yang beralamat di Jl. Rapak Indah No. 189 Kota Samarinda. Perusahaan ini bergerak di bidang penelitian jenis kandungan yang terdapat pada batu bara yang akan di uji kandungannya.

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 per kasus 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 postpositivisme, 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.

1. Uji Validitas

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6.

3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik ini digunakan peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS dengan tujuan memudahkan peneliti dalam menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan paternalistik dan produktivitas kerja.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : subjek variabel terikat yang di prediksi

a : Konstanta

b: Koefisien regresi

4. Hasil Penujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**3. HASIL DAN DISKUSI**

Dalam penelitian ini, uji validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai  $r_{hitung}$  (*loading analysis*) bernilai positif dan b)  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%, dalam penelitian ini telah ditentukan  $r_{tabel}$  sebesar  $> 0,2185$ . Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing pertanyaan :

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

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Selalu mengambil keputusan sendiri (X1)	X1.1	0,598	Valid
	X1.2	0,675	Valid
Memberikan sarana untuk bekerja lebih baik (X2)	X2.1	0,647	Valid
	X2.2	0,613	Valid
Berlaku adil kepada semua karyawan (X3)	X3.1	0,708	Valid
	X3.2	0,814	Valid
Mengutamakan kebersamaan (X4)	X4.1	0,753	Valid
	X4.2	0,718	Valid

Dari [Tabel 1](#) dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r_{korelasi} > 0,2185$ .

Tabel 2 :Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Kemampuan (Y1)	Y1.1	0,504	Valid
	Y1.2	0,662	Valid
Meningkatkan hasil	Y2.1	0,443	Valid

yang di capai (Y2)	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

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 Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepemimpinan Demokratis (X)	0,770	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,738	Reliabel

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 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Gaya kepemimpinan paternalistic	0,559	5,512	0,000
Konstanta	28,615		
F Hitung	30,386		
R <sup>2</sup>	0,283		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,274		
R	0,532		
Produktivitas Kerja (Y)			

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan paternalistik terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,283. Dengan demikian berarti bahwa gaya kepemimpinan Paternalistik pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda dipengaruhi oleh Produktivitas kerja sebesar 29% sedangkan sisanya sekitar 71% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

$$Y = 28,615 + (0,559X) + e$$

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

Y= Produktivitas kerja pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Muu Mineral Indonesia (Y) yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X).

a= 28,615 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari Produktivitas Kerja. Jika tidak dikaitkan dengan variabel bebas dalam hal ini variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X).

b= 0,559 merupakan slope atau koefisien arah variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,559 dengan tanda positif. Artinya Gaya Kepemimpinan

Paternalistik yang diterapkan dapat membuat pemimpin untuk bertahan di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda.

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

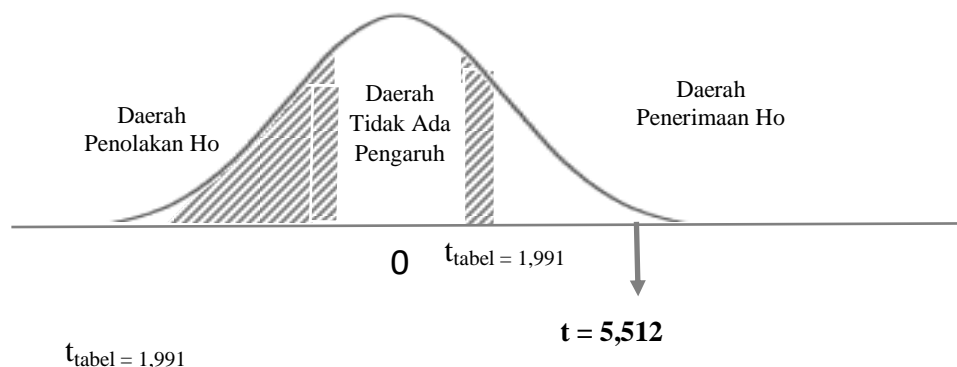
### 3.1 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,512 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  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ . Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan/dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

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 positif gaya kepemimpinan paternalistik terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 2

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji rentang skala rata-rata skor untuk gaya kepemimpinan paternalistik dengan 4 indikator dan 8 pernyataan yaitu mendapatkan nilai rata skor senilai 3,65 dan rata - rata kategori skor 3,43–4,23 artinya berada pada skor tinggi. Dari sini peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik memiliki pengaruh yang tinggi bagi PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia dan berdampak positif bagi sesama karyawan maupun perusahaan terutama dalam bidang produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji rantang skala rata-rata skor untuk variabel Y yaitu Produktivitas Kerja dengan 6 indikator dan 12 pernyataan yaitu didapat nilai rata-rata skor senilai 3,79 yang berada pada skor 3,43–4,23 atau berada pada kategori tinggi. Dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Paernalistik (X) secara simulan sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), ini dapat sudah terbukti dengan beberapa penelitian yang sudah dijabarkan dan dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis peneliti diperoleh hasil  $t_{hitung}$  senilai 5,512 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan 95%  $\alpha = 0,05$  tingkat keyakinan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, maka  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ . Maka hasil analisis tersebut dikatakan signifikan. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa, Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) terhadap karyawan di PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia cabang

## REFERENSI

- Anoraga dan Suyati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Depdiknas, Jakarta, 2005  
 Gibson, *Leadership*. Harper & Row, New York. 2001  
 Hasibuan, *Pendidikan Guru*. Bumi Aksara, Jakarta, 2011  
 Hansen dan Women, *Akuntansi Manajemen, halaman 22*, Jakarta, 2010  
 Mulyono, *Penelitian kerja dan produktivitas*. Jakarta. penerbit Erlangga. 2004  
 Nawawi, *Kebijaksanaan peningkatan produktivitas nasional*. Makalah. Yogyakarta. 1993  
 Rahmi, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektif Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta, 2014

- Siagian, *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan manajemen*. Bandung. CV Sinar Baru, 2013
- Sukardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta 2013
- Sugiyono, *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta. 2010
- Thoha, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books, 2013
- Young, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Rajawali Press, Jakarta. 2003