

# JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume I, Nomor 02, November 2016 – April 2017

---

**Karakteristik Kepemimpinan di PT. Priyant Anugerah Mining  
Kabupaten Paser**

Penulis : Farida Islamiah, Ahmad Baihaqi

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume I, Nomor 02, November  
2016 – April 2017

Diterbitkan oleh: Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

## Karakteristik Kepemimpinan di PT. Priyant Anugerah Mining Kabupaten Paser

Farida Islamiyah, Ahmad Baihaqi  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja  
Email: [farida\\_paser@yahoo.com](mailto:farida_paser@yahoo.com), [baihaqi\\_grogot@yahoo.com](mailto:baihaqi_grogot@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Leadership is influence the activities of people to want to work together to achieve goals. The character of a very influential leader to achieve organizational goals. The character of a leader is the ability of management, need for achievement, intelligence, assertiveness, confidence and initiative. This study aims to determine the dominant character of the PT leadership. Priyant Anugerah Mining Paser. The samples used were 82 employees. Data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA). Based on the results of the analysis, it was concluded that the most dominant character of the leader is able to carry out management functions by 85.93% and less dominant leader's character that led initiative in providing solutions to the problems that occur in the company amounted to 29.48%.*

**Keywords:** Character, Leadership

### ABSTRAK

*Kepemimpinan mempengaruhi kegiatan orang-orang yang ingin bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Karakter pemimpin sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi. Karakter seorang pemimpin adalah kemampuan manajemen, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakter dominan kepemimpinan PT. Pasy Anugerah Mining Paser. Sampel yang digunakan adalah 82 karyawan. Data dianalisis menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa karakter pemimpin yang paling dominan adalah mampu menjalankan fungsi manajemen sebesar 85,93% dan karakter pemimpin yang kurang dominan yang memimpin inisiatif dalam memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi di perusahaan sebesar 29,48%.*

**Kata kunci:** Karakter, Kepemimpinan

### PENDAHULUAN

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang selalu (kebiasaan) dilakukan orang-orang dalam organisasi dan cara berperilaku tersebut menciptakan budaya organisasi. Dimensi-dimensi yang biasa dikaji dalam perilaku organisasi antara lain, individu, kelompok, motivasi perilaku pemimpin (*leadership*), komunikasi antar-pribadi, pengaruh struktur dan proses kelompok, pengembangan sikap dan persepsi, proses perubahan konflik, desain pekerjaan dan stres kerja (Torang, 2014). Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih dari yang dipimpinnnya, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil

keputusan, bertanggung jawab baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi dan memberikan motivasi serta mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.

Kepemimpinan menuntut transformasi pemikiran, artinya seorang pemimpin harus mengembangkan mental keterbukaan, sehingga ia mampu mengerti orang lain dan mengerti situasi baru. Sehingga syarat dominan bagi pemimpin adalah kemampuan menjangkirbalikkan pemikiran logikanya secara *double loop learning*. Artinya orang bisa belajar untuk memperbaiki keterampilan yang sudah dikuasainya secara terus menerus (*single loop learning*), serta orang dapat belajar untuk belajar (*double loop learning*) (Darmadi, 2005). Karakter seorang pemimpin yang sukses dapat diamati melalui pendekatan sifat. Pendekatan sifat yang mengacu pada pemimpin yang memiliki sifat atau karakter yang merupakan ciri-ciri tertentu, misalnya energi, intuisi, daya imajinasi, daya ramal dan kekuatan mempengaruhi orang lain yang jarang dimiliki oleh orang lain. Kualitas karakter pemimpin menentukan kepemimpinannya. Kualitas tersebut tidak dapat diturunkan kepada orang lain, karena pada pandangan teori ini menyatakan bahwa tidak semua orang bisa menjadi pemimpin, kecuali bagi mereka yang memiliki kualitas tersebut. Oleh sebab itu, setiap orang yang memiliki potensi pemimpin atau orang yang dipersiapkan menjadi pemimpin dapat dilatih menjadi pemimpin. Potensi tersebut akan muncul apabila seseorang telah memperoleh latihan kepemimpinan (Yulk, 1994).

Penelitian terkait kepemimpinan telah banyak dilakukan, seperti pengaruh kepemimpinan dan *team work* terhadap kinerja karyawan; analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Raharjo & Nafisah, 2006); pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Tampi, 2014); pengaruh kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Wiratama & Sintasih, 2013). Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak mengkaji karakteristik pemimpin secara terperinci. Obyek pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor penggalian batu bara yaitu PT. Priyant Anugerah Mining di Kabupaten Paser. Sebagai perusahaan yang sangat membutuhkan kepemimpinan agar dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini berkaitan "Karakteristik Kepemimpinan di PT. Priyant Anugerah Mining Kabupaten Paser".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dalam penilaian karakteristik kepemimpinan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016. Tempat penelitian adalah PT. Priyant Anugerah Mining Kabupaten Paser. Jumlah populasi penelitian ini adalah 82 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling kuota, yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan pada karyawan dengan memperhatikan besarnya jumlah responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi yaitu sebanyak 82 karyawan.

## **Definisi Operasional**

Kepemimpinan (X) adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan (Handoko, 2002) diukur oleh:

1. Kemampuan manajemen ( $X_1$ ), yaitu kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan berprestasi ( $X_2$ ), yaitu kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

3. Kecerdasan ( $X_3$ ), yaitu seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi atau sedang dihadapi.
4. Ketegasan ( $X_4$ ), yaitu kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Percayaan diri ( $X_5$ ), yaitu pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif ( $X_6$ ), yaitu kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari jawaban alternatif yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Sedangkan pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dengan indikator kemampuan manajemen ( $X_1$ ), kebutuhan berprestasi ( $X_2$ ), kecerdasan ( $X_3$ ), ketegasan ( $X_4$ ), kepercayaan diri ( $X_5$ ) dan inisiatif ( $X_6$ ). Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tabulasi dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor yang bervariasi masing-masing jawaban.

**Tabel 1. Skor Jawaban Kuesioner**

Jawaban Kuesioner	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan pertanyaan itu telah dipersiapkan sebelumnya secara sistematis.

### **Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

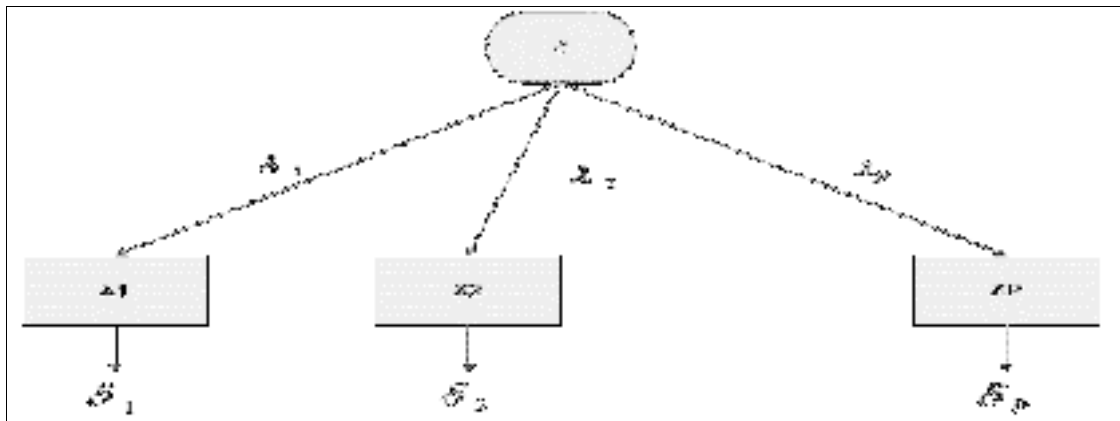
*Confirmatory factor analysis* merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam analisis faktor konfirmatori, terdapat variabel laten dan variabel indikator. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat dibentuk dan dibangun secara langsung sedangkan variabel indikator adalah variabel yang dapat diamati dan diukur secara langsung (Gozali, 2005). Model umum analisis konfirmatori adalah:

$$\mathbf{x} = \Lambda_x \boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\delta}$$

dengan  $\mathbf{x}$  adalah vektor untuk variabel indikator berukuran  $q \times 1$ ,  $\Lambda_x$  adalah matriks bagi *faktor loading* ( $\lambda$ ) atau koefisien yang menunjukkan hubungan  $\mathbf{x}$  dengan  $\boldsymbol{\xi}$  berukuran  $q \times n$ ,  $\boldsymbol{\xi}$  adalah vektor untuk variabel laten berukuran  $n \times 1$  dan  $\boldsymbol{\delta}$  adalah vektor bagi galat pengukuran berukuran  $q \times 1$  (Bollen, 1989).

### **First Order Confirmatory Factor Analysis**

Pada *first order confirmatory factor analysis* suatu variabel laten diukur berdasarkan beberapa indikator yang dapat diukur secara langsung.



Gambar 1. *First Order Confirmatory Factor Analysis*

Variabel X adalah simpangan baku dari masing-masing rata-ratanya, sehingga kovarian matrik X adalah nilai harapan dari  $XX'$ . Kovarian matrik X ditulis sebagai fungsi  $\theta$  dan merepresentasikannya sebagai  $\Sigma(\theta)$  (Bollen, 1989).

$$\begin{aligned} \Sigma(\theta) &= E(\mathbf{XX}') \\ &= E[(\Lambda_x \xi + \delta)(\xi' \Lambda_x + \delta)] \\ &= \Lambda_x E(\xi \xi') \Lambda_x' + \Theta_\delta \\ &= \Lambda_x \Phi \Lambda_x' + \Theta_\delta \end{aligned}$$

Kovarian X untuk general factor analisis, dengan  $\Phi$  adalah kovarian matrik faktor laten dan  $\Theta_\delta$  adalah kovarian matrik untuk *error*.

**Asumsi Confirmatory Factor Analysis**

Estimasi parameter dalam CFA umumnya berdasarkan pada metode *maximum likelihood* (ML). Metode ML menghendaki adanya asumsi distribusi normal multivariat. Uji normalitas data dengan normalitas univariate dan multivariate, yaitu menganalisis tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

- H0 : data mengikuti distribusi multinormal.
  - H1 : data tidak mengikuti distribusi multinormal.
- Gagal tolak apabila nilai multivariatennya masih disekitar  $\pm 2,58$ .

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menguji signifikansi parameter-parameter model pengukuran. Lambda ( $\lambda$ ) merupakan parameter yang berkaitan dengan pengukuran variabel laten oleh variabel indikator. Statistik uji yang digunakan adalah *t-test* dengan kriteria tolak H0 apabila *t-test* lebih besar dari t-tabel atau p-value  $< \alpha$  dan hipotesis yang diuji adalah:

- H0 :  $\lambda = 0$  (variabel indikator tidak valid sebagai indikator variabel laten)
- H1 :  $\lambda \neq 0$  (variabel indikator valid sebagai indikator variabel laten)

Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variabel latennya. Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan rumus *costruct reliability* (CR) sebagai berikut:

$$CR = \frac{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2}{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2 + \left[ \sum_{i=1}^n \delta_i \right]}$$

Dengan  $\lambda_i$  adalah faktor loading untuk setiap variabel laten dan  $\delta_i$  merupakan kesalahan pengukuran (*error variance*) untuk setiap konstruk/laten. Nilai batas minimum yang digunakan untuk menilai CR atau dikatakan memiliki reliabilitas baik untuk suatu variabel laten sebesar 0,70 (Wijanto, 2008).

### Evaluasi Model

Langkah pertama dalam menafsirkan model yang dihasilkan adalah menilai apakah model tersebut sudah layak atau belum. Tidak ada satu ukuran tunggal untuk menilai kelayakan sebuah model. Berikut ini beberapa ukuran kesesuaian model yang sering digunakan untuk menilai kelayakan suatu model (Bollen, 1989):

#### Uji Chi-Square ( $\chi^2$ )

Model baik jika uji  $\chi^2$  tidak nyata pada taraf nyata tertentu. Nilai *chi-square* ini hanya akan valid apabila asumsi normalitas data terpenuhi dan ukuran sampel besar (Gozali, 2005). Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H0 :  $\Sigma = \Sigma(\theta)$  (matriks varian kovarian populasi sama dengan matriks varian kovarian yang diestimasi)

H1 :  $\Sigma \neq \Sigma(\theta)$  (matriks varian kovarian populasi tidak sama dengan matriks varian kovarian yang diestimasi).

Hasil yang diharapkan adalah menerima H0 dengan syarat nilai  $\chi^2 < \chi^2$ -tabel atau *P-value*  $> \alpha$ , dengan  $\alpha=0,05$ .

#### Goodness of Fit Index (GFI)

Suatu aturan umum yang disarankan untuk kelayakan sebuah model adalah nilai GFI-nya lebih besar dari 0,90 dan nilai maksimumnya adalah 1. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*. Nilai  $GFI \geq 0,90$  merupakan *good fit* (kecocokan yang baik), sedangkan  $0,80 \leq GFI \leq 0,90$  sering disebut *marginal fit*.

#### Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Suatu model dikatakan baik apabila nilai AGFI-nya lebih besar dari 0,80 dan nilai maksimumnya adalah 1.

#### Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)

Diusulkan oleh Steiger dan Lind (1980) sebagai salah satu indeks yang informatif dalam SEM. Nilai  $RMSEA \leq 0,05$  menandakan *close fit*, sedangkan  $0,05 < RMSEA \leq 0,08$  menunjukkan *good fit* (Wijanto, 2008).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Asumsi Confirmatory Factor Analysis (CFA)

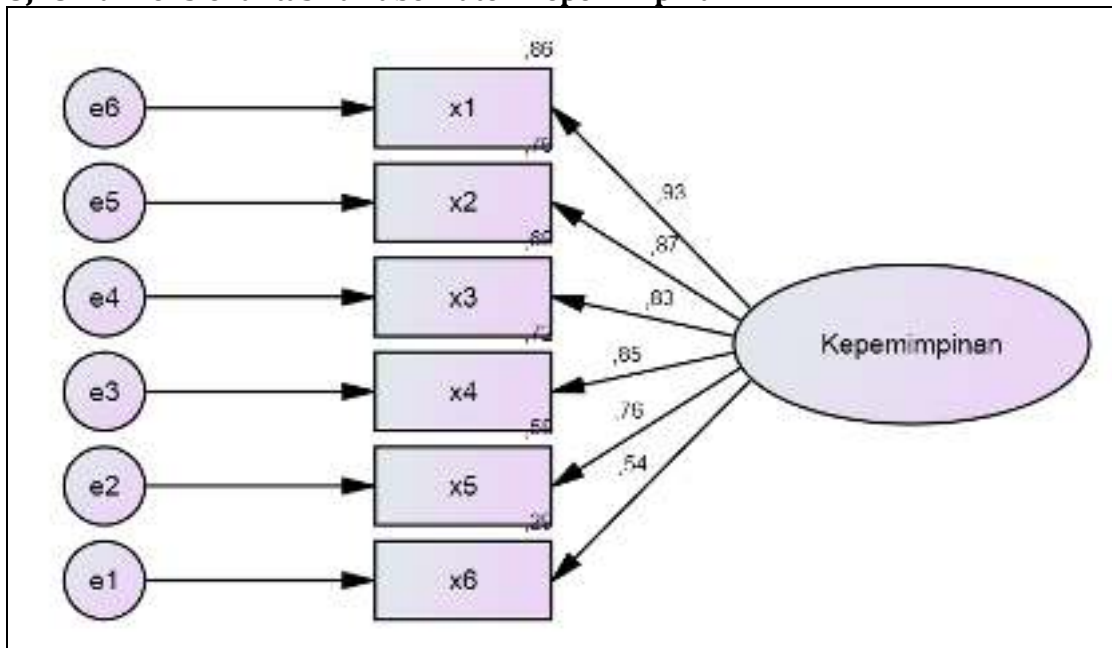
Asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan *confirmatory factor analysis* adalah menguji apakah data berdistribusi multivariat normal. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Data berdistribusi multivariat normal

H<sub>1</sub> : Data tidak berdistribusi multivariat normal

Keputusan: Gagal tolak H<sub>0</sub> karena nilai *critical ratio* (c.r) multivariat yaitu -0,777 terletak pada  $\pm 2,58$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi multivariat normal.

**Uji Unidimensionalitas Variabel Laten Kepemimpinan**



**Gambar 2. Nilai Standardize Estimate Model Kepemimpinan**

Identifikasi model berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) didapatkan model dengan  $df = 5$  yang menunjukkan model *over-identified*, hasil estimasi ini memungkinkan model untuk dapat ditolak, model dengan kondisi seperti ini adalah model yang diinginkan dalam analisis. Matriks varian kovarian populasi sama dengan matriks varian kovarian yang diestimasi.

**Tabel 2. Goodness of Fit Variabel Kepemimpinan**

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut off value	Hasil Model	Kesimpulan
Chi-Square ( $\chi^2$ )	-	13,109	Diharapkan kecil
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,158	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,09$	0,951	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,80$	0,887	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,075	Baik

Pada Tabel 2, *goodness of fit index* (*chi square, probability, GFI, AGFI dan RMSEA*) menunjukkan semua hasil model baik sehingga model dapat diterima.

**Tabel 3. Loading Factor dan Nilai t-hitung Indikator Kepemimpinan**

<i>Hubungan</i>	Estimasi	t-hitung	R <sup>2</sup>
$X_1 < --$ Kepemimpinan	-		0,8593
$X_2 < --$ Kepemimpinan	$\geq 0,05$	12,026	0,7552
$X_3 < --$ Kepemimpinan	$\geq 0,09$	10,753	0,6889
$X_4 < --$ Kepemimpinan	$\geq 0,80$	11,479	0,7174
$X_5 < --$ Kepemimpinan	$\leq 0,08$	9,051	0,5837
$X_6 < --$ Kepemimpinan		5,408	0,2948

Berdasarkan Tabel 3, semua indikator secara signifikan membentuk variabel laten kepemimpinan (variabel indikator valid sebagai indikator variabel laten) . Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung tiap-tiap indikator lebih besar dari t-tabel (1,96). Jika dilihat dari nilai R<sup>2</sup> dan *loading factor*, maka indikator  $X_{11}$  (pemimpin saat ini mampu dalam melaksanakan fungsi manajemen) merupakan indikator yang memberikan

kontribusi terbesar, yaitu 85,93%. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Nilai *Construct Reliability* (CR) sebagai berikut:

$$CR = \frac{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2}{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2 + \left[ \sum_{i=1}^n \delta_i \right]^2} = \frac{(3,901)^2}{(3,901)^2 + 2,099} = 0,8788$$

Nilai *construct reliability* variabel laten kepemimpinan menghasilkan nilai sebesar 0,8788 yang lebih dari 0,7; sehingga variabel laten kepemimpinan dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kontribusi terbesar pada variabel laten kepemimpinan adalah indikator  $X_1$  (pemimpin mampu dalam melaksanakan fungsi manajemen) dengan nilai sebesar 85,93%. Sedangkan  $X_2$  (kebutuhan prestasi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai bahan pertimbangan pemimpin) sebesar 75,52%,  $X_4$  (ketegasan pimpinan dalam mengatasi banyak pekerjaan) sebesar 71,74%,  $X_3$  (kecerdasan pimpinan dalam menyelesaikan masalah dapat memberikan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) sebesar 68,89%,  $X_5$  (sikap percaya diri yang ditunjukkan pimpinan dapat memberikan dorongan dalam menghadapi tantangan di perusahaan) sebesar 58,37%. Kontribusi terendah pada variabel laten kepemimpinan adalah  $X_6$  (inisiatif pimpinan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan) sebesar 29,48%.

### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bollen, K. A., 1989. *Structural Equations With Latent Variables*. New York: A Wiley-Interscience Publication.
- Darmadi, Z. B., 2005. *Kepemimpinan, Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: Amara Books.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N., 1997. *Perilaku Keorganisasian (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: BPFE.
- Gozali, I., 2005. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Amos 16*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Handoko, T. H., 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raharjo, S. T. & Nafisah, D., 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), p. 69.
- Rivai, V., 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, D., 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Buku Seru.
- Tampi, B. J., 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK*. *Jurnal "Acta Diurna"*, III(4).

- Torang, S., 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijanto, S. H., 2008. *Structural Equation Modeling Dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wiratama, I. N. J. A. & Sintasih, D. K., 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Yulk, G., 1994. *Leadership Organization*. New Jersey: Prentice Hall.