

Dampak Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Fajar Jaya Lumajang

Uut Indarni¹, Sukma Irdiana², Hartono³

STIE Widya Gama Lumajang ^{1,2,3}

Email : uut_indriani@yahoo.com¹

Email : sukmapasah@gmail.com²

Email : hartono.wiga234@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 3

Nomor 2

Bulan Desember

Tahun 2020

Halaman 151-154

ABSTRAK

Pemimpin dan karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor penting dalam perusahaan. Pemimpin menjalankan perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan yang sudah menjadi visi dan misi serta mendukung bagi karyawan-karyawan perusahaan untuk mendoktrin, mengayomi, menasehati, melihat dan merangkul karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya jika dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis dan *laissez faire* secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik, *Laissez Faire*, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Leaders and employees are human resources which are important factors in the company. The leader runs the company to achieve the goals that have become the vision and mission and supports the company employees to educate, protect, advise, see and embrace employees. This study aims to determine the impact of autocratic, democratic and laissez faire leadership styles on improving employee work performance at UD. Fajar Jaya Lumajang. The analytical method used is multiple linear regression, to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results of this study can be concluded that, autocratic, democratic and laissez faire leadership styles simultaneously influence the work performance of employees. Furthermore, if viewed partially, the style of democratic leadership influences employee performance. While the autocratic leadership style and laissez faire partially have no effect on the improvement of UD work performance. Fajar Jaya Lumajang.

Keywords: Leadership Style, Autocratic, Democratic, Laissez Faire, the Achievement Of the Employees

PENDAHULUAN

Unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Perusahaan adalah sebuah tempat yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang kegiatannya menghasilkan barang atau jasa, dimana dalam kegiatannya tersebut menggabungkan berbagai faktor yaitu manusia, bahan dan modal.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2012:1). Secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:94).

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2011:157). Gaya tentunya akan selalu dapat mewarnai perilaku dan tipe seseorang dalam pemimpin atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:170). Adanya gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat memberi semangat peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tersebut dapat berupa gaya otokratis, gaya demokratik dan gaya *laissez faire*.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya (Wirawan, 2014:380). Gaya kepemimpinan demokratik adalah gaya kepemimpinan dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka (Wirawan, 2014:383). Gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah gaya kepemimpinan dimana bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal (Wirawan, 2014:383). Penelitian sebelumnya oleh (Tumbol, Tewal dan Sepang, 2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan *laissez faire* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Pada UD. Fajar Jaya terdapat kesenjangan antar karyawan dimana uang makan antara karyawan gudang dengan karyawan kantor tidaklah sama yaitu lebih tinggi karyawan kantor daripada karyawan gudang sehingga karyawan gudang berpikir bahwa pemimpin pilih kasih terhadap karyawan kantor. maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang dampak gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert (pilihan jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang dan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden. Langkah analisis data yang digunakan adalah Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Variabel	t	sig	F	R
Otokratis	-1.550	0.127		
demokratik	4.048	0.000	7.646	0.291
<i>laissez faire</i>	0.516	0.608		

Sumber: Data diolah 2019

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang. Wirawan (2014:380) menyatakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya. Serta lebih mengedepankan otoritas pribadi dan egositas dirinya sebagai penguasa sebuah perusahaan sehingga sangat berpengaruh terhadap cara berpikir karyawan yang cenderung merasa takut untuk mengeluarkan pendapat yang berdampak pada kurangnya peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tumbol, dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang. Wirawan (2014:380) menyatakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka. Sehingga lebih efektif dan mengarah ke produktivitas yang lebih tinggi, kontribusi yang lebih baik dari karyawan dan meningkatkan semangat karyawan sehingga berdampak lebih besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tumbol, dkk (2017), Yugusna (2016), Adinoto (2015), Mardiana (2014), dan Laliasa (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang. Wirawan (2014:380) menyatakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal yang bersifat bebas terhadap karyawan untuk menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan sehingga memacu peningkatan prestasi kerja terhadap karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tumbol, dkk (2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratik, dan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji F membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD. Fajar Jaya Lumajang, artinya tiga variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hubungan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratik, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap prestasi kerja tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Tumbol, dkk (2014), Prasetyo (2018) dan Yugusna, dkk (2016) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2013:170), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Secara simultan gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* menunjukkan hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja sebesar 75,8% dimana sisanya 24,2% prestasi kerja dipengaruhi variabel yang tidak diteliti peneliti. Faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratik, hal ini dibuktikan dengan nilai unstandardized coefficient yang terbesar, yaitu 0,368.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang. Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang. Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan UD. Fajar Jaya Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T. O. (2010). *Principals' Leadership Style and Teachers' Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria*.
- Adinoto, F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Barito Timur.
- Citra Leoni Tumbol, B. T. d. J. L. S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado.
- Firmana, A. A. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 16 ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indra Yugusna, A. F. d. A. T. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang)
- Indriantoro, N. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif Tepri dan Aplikasi Untuk Bisnis* (ketiga Ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kuncoro, M. (2013). *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis?* (Tesis Edisi 4 ed.). Yogyakarta: Erlangga.
- Kuncoro, M. (2015). *Menulis Skripsi/Tesis Dalam 60 Hari*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- L.S, A. (2009). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Manullang, M. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda
- Nugroho, Y. A. (2011). *It's Easy Olah Data Dengan SPSS* Yogyakarta: Skripta Media Creative
- Ojokuku R. M, O. T. A. d. S. A. S. (2012). judul *Impact of Leadership Style on Organizational Perfomance: A Case Study of Nigerian Banks*.
- Prabhu, D. D. P. d. N. R. V. (2011). *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance*.
- Prasetyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research Development*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuisisioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widarjono, A. (2015). *Statistika Terapan Dengan Excel & SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media