ECSOFiM: Journal of Economic and Social of Fisheries and Marine. 2018. 06(01): 38-48 e-ISSN: 2528-5939
Permalink/DOI: http://dx.doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2018.006.01.04

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO WORK MOTIVATION: STUDY OF EMPLOYEE IN CV. "LELE INDOMAJU BERSAMA", MALANG REGENCY, EAST JAVA PROVINCE

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. "LELE INDOMAJU BERSAMA", KABUPATEN MALANG, PROPINSI JAWA TIMUR

Muhammad Naufan Azmi*[1)], Harsuko Riniwati[2)]

[1,2)] Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University Veteran Street Malang

Received: September 21, 2018/Accepted: October 30, 2018

ABSTRACT

The role of a leader in an organization is very dominant to influence others in this case his subordinates in such a way that the other person is willing to do the will of the leadership even though personally it may not be liked. It can be concluded that the way the company is very dependent on the leader. However, despite the dominant leader's role, a leader should not ignore the importance of the labor force's role. The method used in this research is descriptive method. Data collection techniques with interviews, observations, and questionnaires. While the type of data used is primary data and secondary data. The analytical tool used is narrative descriptive and multiple linear regression analysis. The results show that leadership style has been able to make good communication, confidence and create work environment and good relationship with other employee so that can motivate and finish work well in work. on CV. "Lele Indomaju Bersama", autocratic leadership style, democratic leadership, and laissez-faire leadership simultaneously have a positive effect on work motivation. From the results of the t-test is said partially autocratic leadership, democratic leadership, and laissez-faire leadership have a positive effect on work motivation. Based on the results of t-test then obtained laissez-faire leadership is the most dominant factor on employee motivation of CV. "Lele Indomaju Bersama".

Keywords: employee, leadership style, work motivation.

ABSTRAK

Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jalannya perusahaan sangat tergantung pada pemimpin. Akan tetapi meskipun peranan pemimpin dominan, seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan kuisioner.Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif naratif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah mampu menjadikan komunikasi yang baik, percaya diri serta menciptakan lingkungan kerja dan hubungan baik dengan karyawan yang lainnya sehingga dapat memotivasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam bekerja. CV. "Lele Indomaju Bersama", gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire secara bersama-sama/ simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil Uji t dikatakan secara parsial kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika dilihat dari hasil Uji t maka diperoleh kepemimpinan laissez-faire merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. "Lele Indomaju Bersama".

Kata kunci : karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja.

*Corresponding author: Muhammad Naufan Azmi,
Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University,Veteran Street, Malang*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskiopun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jalannya perusahaan sangat tergantung pada pemimpin. Akan tetapi meskipun peranan pemimpin dominan, seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan (Siagian, 2002). Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan. Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevalauasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi (Daswati, 2012). Sedangkan menurut Harsono *et al* (2015), kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik.

Konsep motivasi mengemukakan bahwa pemimpin harus memahami bahwa karyawan juga manusia seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, kebutuhan, keinginan dan harapan. Mengenal dan memahami konsep motivasi melatih pemimpin untuk memperlakukan karyawan dengan baik yaitu menjadikan sebagai mitra kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila dapat termotivasi dengan baik dan kuat diharapkan kinerja dari karyawan tersebut akan semakin tinggi sehingga tujuan dari perusahaan yaitu mencari laba dapat terpenuhi. Menurut Riniwati (2011), kinerja merupakan sebarapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan dengan peran individu yang memperhatikan kompensasi yang diberikan.

Alasan-alasan yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa suatu perusahaan membutuhkan figure atau sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profil motivasi kerja karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama”, mengetahui pengaruh kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja secara simultan, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja secara parsial dan faktor yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. “Lele Indomaju Bersama” Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan mulai 5 – 16 Juni 2017. Jenis

penelitian yang digunakan dalam penilitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian explanatori adalah suatu jenis penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa data kuantitatif. Menurut Azwar (2013), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara terstruktur dan mendalam, observasi dan dokumentasi pada saat penelitian. Sedangkan data sekunder meliputi data keadaan geografi dan topologi wilayah penelitian, keadaan penduduk, keadaan umum perikanan dan keadaan umum CV. “Lele Indomaju Bersama”, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur yang berjumlah 20 orang. Sehingga penelitian ini bisa dikatakan menggunakan sensus. Hal ini dikarenakan data yang dikumpulkan adalah seluruh elemen populasi yang di selidiki satu per satu. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter (Supranto, 2008).

Analisis penelitian ini menggunakan linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengkaji seputar analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor yang dominan di antara gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja pada CV. “Lele Indomaju Bersama”, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.Model regresi yang digunakan adalah.

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :
Y_a : Motivasi Kerja Karyawan
a_0 : Konstanta
b_1 : Koefisien regresi antara kepemimpinan otokratis terhadap motivasi kerja karyawan
b_2 : Koefisien regresi antara kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan
b_{3a} : Koefisien regresi antara kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja
x_{1a} : Variabel kepemimpinan otokratis
x_{2a} : Variabel kepemimpinan demokratis
x_{3a} : Variabel kepemimpinan laissez-faire
e : *Eror disturbances*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Karyawan terhadap Kepemimpinan Perusahaan

Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi, di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah factor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ramli, 2017). Pada

bagian ini akan dijelaskan deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Propinsi Jawa Timur guna menjawab tujuan dari penelitian. Deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja untuk menggambarkan variabel kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan laissez-faire, implementasi terhadap motivasi kerja dari karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Propinsi Jawa Timur. Deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari distribusi jawaban responden pada Tabel dibawah

Tabel 1. Respon Karyawan terhadap Kepemimpinan Otokratis (X_1)

Item	Indikator	Keterangan
$X_{1.1}$	Pimpinan menentukan setiap detail pekerjaan	Dari hasil penelitian diperoleh 75% responden setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 25% ragu-ragu.
$X_{1.2}$	Pimpinan mengabaikan pendapat bawahan	Dari hasil penelitian diperoleh 80% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 20% responden setuju.
$X_{1.3}$	Pimpinan mengambil keputusan sendiri	Dari hasil penelitian diperoleh 60% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 15% responden setuju. Serta 25% responden ragu-ragu.
$X_{1.4}$	Pimpinan kurang memperhatikan kepentingan bawahan	Dari hasil penelitian diperoleh 80% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 10% responden setuju. Serta 10% responden ragu-ragu.
$X_{1.5}$	Pimpinan menggunakan pendekatan ancaman	Dari hasil penelitian diperoleh 70% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 20% responden setuju. Serta 10% responden ragu-ragu.

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hampir 55% responden tidak setuju bahwa pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara otokratis akan menciptakan suasana yang kurang harmonis antara pimpinan perusahaan dengan karyawan. Oleh karena itu dengan gaya kepemimpinan secara otokratis ini belum tentu baik jika dilakukan oleh perusahaan ini karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Respon Karyawan terhadap Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Item	Indikator	Keterangan
$X_{2.1}$	Pimpinan mendiskusikan cara penyelesaian pekerjaan	Dari hasil penelitian diperoleh 0% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 70% responden setuju. Serta 30% responden ragu-ragu.
$X_{2.2}$	Pimpinan menghargai saran dari bawahan	Dari hasil penelitian diperoleh 0% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 95% responden setuju. Serta 5% responden ragu-ragu.
$X_{2.3}$	Pimpinan mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan	Dari hasil penelitian diperoleh 0% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 50% responden setuju. Serta 50% responden ragu-ragu.
$X_{2.4}$	Pimpinan sangat memperhatikan kepentingan bawahan	Dari hasil penelitian diperoleh 0% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 90% responden setuju. Serta 10% responden ragu-ragu.
$X_{2.5}$	Pimpinan menggunakan pendekatan korektif dan edukatif	Dari hasil penelitian diperoleh 5% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 55% responden setuju. Serta 40% responden ragu-ragu.

Dilihat pada data Tabel 2. Lebih dari 60% dari responden setuju bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang terdiri dari pimpinan menghargai saran dari bawahan dan pimpinan sangat memperhatikan kepentingan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara

demokratis menciptakan komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga dapat memotivasi dalam bekerja. Menurut Sudirno (2017), pemimpin partisipatif menjauhi sikap mendominasi atasan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam mengemukakan pendapat, saran, kritikan untuk kemajuan organisasi/perusahaan.

Tabel 3. Respon Karyawan terhadap Kepemimpinan Laissez-faire (X_3)

Item	Indikator	Keterangan
$X_{3.1}$	Pimpinan membiarkan cara penyelesaian pekerjaan	Dari hasil penelitian diperoleh 5% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 60% responden setuju. Serta 35% responden ragu-ragu.
$X_{3.2}$	Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat	Dari hasil penelitian diperoleh 0% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 70% responden setuju. Serta 30% responden ragu-ragu.
$X_{3.3}$	Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan	Dari hasil penelitian diperoleh 10% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 50% responden setuju. Serta 40% responden ragu-ragu.
$X_{3.4}$	Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan	Dari hasil penelitian diperoleh 10% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 65% responden setuju. Serta 25% responden ragu-ragu.
$X_{3.5}$	Pimpinan tidak berusaha menilai dan mengatur bawahan	Dari hasil penelitian diperoleh 35% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 40% responden setuju. Serta 25% responden ragu-ragu.
$X_{3.6}$	Pimpinan sama sekali tidak ada partisipasi dalam penentuan tugas	Dari hasil penelitian diperoleh 35% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 55% responden setuju. Serta 10% responden ragu-ragu.

Dilihat pada data Tabel 3. Hampir 60% responden setuju bahwa gaya kepemimpinan laissez-faire yang terdiri dari pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat, pimpinan percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan pimpinan membiarkan bawahan memilih cara sendiri dalam menyelesaikan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara laissez-faire akan membuat karyawan merasa percaya diri dalam melakukan segala sesuatu pekerjaan yang ada pada perusahaan. Sehingga karyawan akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaan serta akan lebih terbuka kepada pimpinannya.

Dilihat pada data Tabel 4. Sejumlah 70% respondensetuju bahwa motivasi kerja yang terdiri dari aktualisasi diri dilakukan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, hubungan kerja antar karyawan dan selama bekerja di perusahaan kebutuhan pokok sudah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah mampu menciptakan lingkungan kerja dan hubungan baik dengan karyawan yang lainnya sehingga dapat memotivasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur mampu menciptakan suasana dalam bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan pimpinan dari CV. “Lele Indomaju Bersama” Propinsi Jawa Timur telah

menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat kepada karyawannya sehingga karyawan di perusahaan ini merasa nyaman serta aman dalam bekerja. Selain itu CV. "Lele Indomaju Bersama" sudah mampu memenuhi kebutuhan pokok dari karyawan sehingga dari semua yang sudah diberikan oleh perusahaan harapannya bisa mengembangkan usaha serta tercapainya tujuan dari perusahaan.

Tabel 4. Respon Karyawan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Item	Indikator	Keterangan
Y_1	Selama bekerja di perusahaan kebutuhan pokok sudah terpenuhi	Dari hasil penelitian diperoleh 25% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 60% responden setuju. Serta 15% responden ragu-ragu.
Y_2	Selama bekerja di perusahaan kebutuhan keamanan sudah terpenuhi	Dari hasil penelitian diperoleh 20% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 65% responden setuju. Serta 15% responden ragu-ragu.
Y_3	Hubungan kerja antar karyawan sudah terbina dengan baik	Dari hasil penelitian diperoleh 15% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 70% responden setuju. Serta 15% responden ragu-ragu.
Y_4	Hubungan kerja atasan dengan karyawan terbina dengan baik	Dari hasil penelitian diperoleh 10% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 75% responden setuju. Serta 15% responden ragu-ragu.
Y_5	Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dapat memacu motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja	Dari hasil penelitian diperoleh 15% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 70% responden setuju. Serta 15% responden ragu-ragu.
Y_6	Aktualisai diri dilakukan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja	Dari hasil penelitian diperoleh 10% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 85% responden setuju. Serta 5% responden ragu-ragu.

2. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis (X_1), Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Kepemimpinan Laissez-Faire (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -35{,}133 + 0{,}699\,X_1 + 1{,}692\,X_2 + 0{,}710\,X_3 + e \quad (2)$$

β_0 = -35,133

Kostanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar -35,133 artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Kepemimpinan Otokratis (X_1), Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Kepemimpinan Laissezfaire (X_3) maka Motivasi Kerja (Y) akan bernilai sebesar -35,133.

β_1 = 0,699

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kepemimpinan Otokratis (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Koefisien variabel Kepemimpinan Otokratis (X_1) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kepemimpinan Otokratis (X_1) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,699 dengan asumsi variabel lain konstan.

β_2 = 1,692

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Koefisien variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kepemimpinan Demokratis (X_2) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y) sebesar 1,692 dengan asumsi variabel lain konstan.

β_3 = 0,710

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan Kepemimpinan Laissezfaire (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Koefisien Kepemimpinan Laissezfaire (X_3) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kepemimpinan Laissezfaire (X_3) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,710 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Statistik

Uji F

Berdasarkan hasil uji statistic uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,181 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki sig F < 0,05 yaitu sebesar 0,005 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara simultan kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang. Dari hasil Uji F tersebut dapat disimpulkan pula bahwa estimasi regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan untuk menduga atau meramalkan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan otokratis terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur. Fatmawati (2013), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan Tjiptono (2001), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pimpinan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hal ini bahwa keefektifan kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada saat ketika terjadi komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).Pengaruh variabel kepemimpinan otokratis (X_1), kepemimpinan demokratis (X_2), dan kepemimpinan laissez-faire (X_3) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}
Kepemimpinan Otokratis (X_1)	2,213	0,042	1,745
Kepemimpinan Demokratis (X_2)	2,445	0,026	1,745
Kepemimpinan Laissez-faire (X_3)	2,716	0,015	1,745

Dari hasil penelitian ini menunjukkan beberapa variabel ini antara lain:

a. Kepemimpinan otokratis (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,213 dan lebih besar dari nilai t_{tabel}1,745. Winardi (2000) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang menganut gaya ini, menganggap semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat ditangannya. Serta memutuskan bahwa dialah yang berhak untuk memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri serta adanya alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan.
b. Kepemimpinan demokratis (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,445 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,745. Winardi (2000) menyatakan, gaya kepemimpinan demokratik banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar.
c. Kepemimpinan otokratis (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,716 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,745. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Kepemimpinan semaunya sendiri (laissez faire) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan bahwa pimpinan selalu menggunakan gaya kepemimpinan laissez-faire disaat kondisi perusahaan sedang stabil atau sedang baik, hal ini dikarenakan pimpinan sangat percaya bahwa semua karyawannya mampu bertanggung jawab dan melakukan tugasnya dengan baik serta mampu mengambil keputusan dengan baik disaat pimpinan sedang tidak bisa bersama karyawannya. Sehingga dari hasil uji t bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire masing-masing atau secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama”, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan pada pimpinan perusahaan bahwa pada perusahaan ini masih menggunakan gaya kepemimpinan yang kombinasi, artinya sesuai dengan kondisi perusahaan tersebut. Ketika perusahaan tidak mendapat profit sesuai

dengan target perusahaan maka pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan secara otokratis. Namun ketika kondisi perusahaan sedang stabil maka tak jarang pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan secara demokratis dan laissez-faire. Menurut Triyono (2016), pimpinan yang demokratis artinya pimpinan mempunyai tingkat perhatian yang tinggi terhadap tugas maupun terhadap anggota atau bawahan selain itu pimpinan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas serta menyampaikan aspirasi ketika ada permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Faktor Yang Berpengaruh Secara Dominan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. "Lele Indomaju Bersama", Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.

Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar pada uji t. Dari hasil Uji t diperoleh kepemimpinan laissez-faire merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. "Lele Indomaju Bersama", Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.Kepemimpinan Laissez-faire ini terdapat enam indikator yaitu pimpinan membiarkan bawahan memilih cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat, pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan, pimpinan percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugasnya dengan baik, pimpinan tidak berusaha menilai dan mengatur bawahan, dan pimpinan sama sekali tidak ada partisipasi dalam penentuan tugas.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada pemimpin CV. "Lele Indomaju Bersama" Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur bahwa karyawan di perusahaan ini jika terlalu diberi aturan maka karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal sehingga hal ini mempengaruhi profit daripada perusahaan. Sehingga pemimpin selalu menggunakan gaya kepemimpinan yang bebas. Hal ini pun di karenakan sebagian besar karyawan pada CV. "Lele Indomaju Bersama" Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur ini diambil dari masyarakat sekitar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Deskripsi pengaruh kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja distribusi jawaban responden menyatakan bahwa CV. "Lele Indomaju Bersama" memiliki sumber daya manusia dengan tingkat peradaban cukup tinggi serta masih menerapkan manajemen yang cukup sederhana atau tradisional. Namun CV. "Lele Indomaju Bersama" Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur sudah mampu memenuhi kebutuhan pokok dari karyawan dan juga mampu memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan seperti pelatihan sehingga kinerja karyawan dalam menghasilkan output yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur terdiri dari kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire, yaitu F hitung sebesar 6,181 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,24. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja) dengan signifikansi 0,005.

Variabel kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Propinsi Jawa Timur.

Dari hasil Uji t diperoleh gaya kepemimpinan laissez-faire merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur disaat kondisi perusahaan sedang stabil atau sedang baik, hal ini dikarenakan pimpinan sangat percaya bahwa semua karyawannya mampu bertanggung jawab dan melakukan tugasnya dengan baik serta mampu mengambil keputusan dengan baik disaat pimpinan sedang tidak bisa bersama karyawannya.

Saran

Pengaruh gaya kepemimpinan Otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. “Lele Indomaju Bersama” Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur hasilnya sudah signifikan. Maka untuk perusahaan ini lebih baiknya menggunakan gaya kepemimpinan secara kombinasi dari kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan laissez-faire sesuai dengan kondisi perusahaan karena apabila tidak sesuai maka akan berdampak ke kondisi internal perusahaan yang mungkin akan susah untuk mengembangkan usaha tersebut ke yang lebih baik. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menyikapi kondisi internal perusahaan yang menyangkut tentang cara yang baik yang bisa membuat sumber daya manusia di perusahaan ini termotivasi untuk semangat dalam bekerja. Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan laissez-faire. Mengingat penelitian ini hanya sebatas meneliti internal perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan namun secara internalnya dalam artian sumber daya manusianya masih kurang baik. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan diluar topik ini, misalnya strategi pengembangan, dan pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2011. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Daswati. 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. Jurnal Academica Fisip Untad Vol.04 No. 01: 783-798

Fatmawati, S. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau. Universitas tanjung pura, Pontianak.

Ghozali, I. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Harsono, Supratomo, dan M. Farid. 2015. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. Jurnal Komunikasi KAREBA Vol. 4 No.3: 328-343

_____. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

_____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19 (edisi kelima). Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

Ramli. 2017. Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah Kota Makassar. Jurnal Politik Profetik Volume 5, No. 2: 168-184

Riniwati, H. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.

Sudirno. 2017. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka. Vol. 4 Nomor 1 ISSN : 2356-3923: 25-35

Siagian, S.P. 2002. Teori Dan Praktek Kepemimpinan, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

Supranto,J. 2008. STATISTIK (Teori dan Aplikasi). Erlangga

Tjiptono, F. 2001. Total Quality Manajemen. Andi, Yogyakarta.

Triyono. 2016. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Anggota Polresta Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No.02: 195-207

Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.