**EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO WORK MOTIVATION: STUDY ON EMPLOYEE CV. LELE INDOMAJU BERSAMA, DISTRICT MALANG, PROVINCE EAST JAVA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. LELE INDOMAJU BERSAMA, KABUPATEN MALANG,**

**PROVINSI JAWA TIMUR**

Muhammad Naufan Azmi\*[[1]](#footnote-1)), Harsuko Riniwati2)

1,2) Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University

Veteran Street Malang

Received: Month Date, Year Accepted: Month Date, Year

**ABSTRACT**

The role of a leader in an organization is very dominant. The definition of leader "leadership is the ability of a person 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", from the definition 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 analysis 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. At CV. Lele Indomaju Bersama Gondanglegi District, Malang Regency of East Java, autocratic leadership style, democratic leadership, and laissez-faire leadership simultaneously have a positive effect on work motivation. From the results of the Test t is said partially autocratic leadership, democratic leadership, and laissez-faire leadership have a positive effect on work motivation. When viewed from the results of Test t then obtained laissez-faire leadership is the most dominant factor on employee motivation CV. Lele Indomaju Bersama, Gondanglegi District, Malang Regency, East Java Province.

Keywords: employee, leadership style, work motivation.

**ABSTRAK**

Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan. Definisi pemimpin “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. 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. Pada CV. Lele Indomaju Bersama Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten malang Provinsi Jawa Timur, gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari 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, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.

Kata kunci : karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja.

**PENDAHULUAN**

Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan. Siagian (2002) mendefinisikan bahwa “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.

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 distribusi jawaban dari responden, 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, Provinsi Jawa Timur.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Lele Indomaju Bersama Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Provinsi 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, Provinsi Jawa Timur.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan CV Lele Indomaju Bersama Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang Provinsi 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 laissezfaireterhadap motivasi kerja pada CV. Lele Indomaju Bersama, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.Model regresi yang digunakan adalah.

(1)

**Yb = a + b1bX1b+ b2bX2b+ b3bX3b+ b4bX4b+ e**

**Ya = a + b1aX1a+ b2aX2a+ b3aX3a+ b4aX4a+ e**

Keterangan :

Ya : Motivasi Kerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi antara kepemimpinan otokratis terhadap motivasi kerja karyawan

b2 : Koefisien regresi antara kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan

b3a : Koefisien regresi antara kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja

x1a : Variabel kepemimpinan otokratis

x2a : Variabel kepemimpinan demokratis

x3a : Variabel kepemimpinan laissezfaire

e : *Eror disturbances*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan CV Lele Indomaju Bersama Provinsi 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 Provinsi Jawa Timur. Deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari distribusi jawaban responden pada Tabel dibawah

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Kepemimpinan Otokratis (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | Indikator | Keterangan |
| X1.1 | Pimpinan menentukan setiap detail pekerjaan | Dari hasil penelitian diperoleh 75% responden setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 25% ragu-ragu. |
| X1.2 | Pimpinan mengabaikan pendapat bawahan | Dari hasil penelitian diperoleh 80% responden tidak setuju dengan indikator ini. Sedangkan sisanya sebanyak 20% responden setuju. |
| X1.3 | 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. |
| X1.4 | 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. |
| X1.5 | 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. |

Sumber:

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. Distribusi Jawaban Kepemimpinan Demokratis (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | Indikator | Keterangan |
| X2.1 | 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. |
| X2.2 | 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. |
| X2.3 | 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. |
| X2.4 | 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. |
| X2.5 | 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. |

Sumber:

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.

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Kepemimpinan Laissezfaire (X3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | Indikator | Keterangan |
| X3.1 | 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. |
| X3.2 | 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. |
| X3.3 | 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. |
| X3.4 | 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. |
| X3.5 | 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. |
| X3.6 | 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. |

Sumber:

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.

**Tabel 4. Distribusi Jawaban Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | Indikator | Keterangan |
| Y1 | 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. |
| Y2 | 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. |
| Y3 | 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. |
| Y4 | 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. |
| Y5 | 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. |
| Y6 | 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. |

Sumber:

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 Provinsi Jawa Timur mampu menciptakan suasana dalam bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan pimpinan dari CV Lele Indomaju Bersama Provinsi 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.

1. **Pengaruh Kepemimpinan Otokratis (X1), Kepemimpinan Demokratis (X2), dan Kepemimpinan Laissez-Faire (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

(2)

* **Uji F**

Berdasarkan hasil uji statistic uji f diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,181 sedangkan Ftabel sebesar 3,24, karena Fhitung> Ftabel dan memiliki sig F < 0,05 yaitu sebesar 0,005 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa secara simultan kepemimpinan laissezfaire, 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 laissezfaire, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan otokratis terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pada karyawan CV Lele Indomaju Bersama Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur. Fatmawaty (2013), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 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 (X1), kepemimpinan demokratis (X2), dan kepemimpinan laissezfaire (X3) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Dapat dilihat pada Tabel 5.

| **Variabel bebas** | **thitung** | **Sig. t** | **ttabel** |
| --- | --- | --- | --- |
| Kepemimpinan Otokratis (X1) | 2,213 | 0,042 | 1,745 |
| Kepemimpinan Demokratis (X2) | 2,445 | 0,026 | 1,745 |
| Kepemimpinan Laissezfaire (X3) | 2,716 | 0,015 | 1,745 |

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Sumber:

Dari hasil penelitian ini menunjukkan beberapa variabel ini antara lain:

1. Kepemimpinan otokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai thitung sebesar 2,213 dan lebih besar dari nilai ttabel1,745. 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.
2. Kepemimpinan demokratis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai thitung sebesar 2,445 dan lebih besar dari nilai ttabel1,745. 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.
3. Kepemimpinan otokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai thitung sebesar 2,716 dan lebih besar dari nilai ttabel1,745. 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 saya lakukan 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, Provinsi 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.

1. **Faktor Yang Berpengaruh Secara Dominan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Lele Indomaju Bersama, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.**

Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah variabel yang memiliki nilai thitung yang paling besar pada uji t. Dari hasil Uji t diperoleh kepemimpinan laissezfaire merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Lele Indomaju Bersama, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.Kepemimpinan Laissezfaire 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 kepada pemimpin CV Lele Indomaju Bersama Kabupaten Malang Provinsi 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 Provinsi 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 Provinsi 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 Provinsi 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 Provinsi Jawa Timur.

Dari hasil Uji t diperoleh gaya kepemimpinan laissezfaire merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Lele Indomaju Bersama Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur.

**Saran**

a. Instansi

Pengaruh gaya kepemimpinan Otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan laissez-faire terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Lele Indomaju Bersama Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur hasilnya sudah signifikan. Maka untuk perusahaan ini lebih baiknya menggunakan gaya kepemimpinan secara kombinasi dari kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan laissezfaire 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.

b. Pemerintah

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.

c. Peneliti

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, Saifuddin, 2011. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 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

J. Supranto, 2008. *STATISTIK (Teori dan Aplikasi)*. Yang Menerbitkan ERLANGGA

Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pmberdayaan SDM”. UB Press: Malang.

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

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

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

1. \**Corresponding author: Muhammad Naufan Azmi,*

   Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University,Veteran Street, Malang [↑](#footnote-ref-1)