**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DREAM**

**MOSAIC INDONESIA MOJOANYAR-BARENG**

****

**Oleh :**

**HABIB NASRULLAH**

**NIM :122.638**

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA**

**JOMBANG**

**2019**

# ARTIKEL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DREAM**

**MOSAIC INDONESIA MOJOANYAR-BARENG**

**Oleh :**

**HABIB NASRULLAH**

**NIM :122.638**

Disetujui Pada Tanggal, Februari 2019

**Cahyo Tri Admojo, S. Pd., M.M**

**NIP. 0104770228**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DREAM MOSAIC INDONESIA MOJOANYAR-BARENG**

**Habib Nasrullah**

Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

**ABSTRAK**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Drean Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, populasi adalah seluruh karyawan PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng Jombang bagian produksi dan sampel penelitian sebanyak 4o karyawan bagian produksi, pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi dengan teknik analisa data menggunakan Analisis Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka semakin baik atau tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja karyawan

**ABSTRACT**

The aim to be achieved in this study is to find out whether there is an influence of authoritarian leadership on employee performance on PT. Drean Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng. This study uses quantitative research, the population is all employees PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng Jombang the production section and the study sample of 4o production employees, data collection using questionnaires and documentation with data analysis techniques using simple Linear Regression Analysis. The results of the study show that there is an influence of authoritarian leadership on employee performance on PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng, meaning that the higher the authoritarian leadership style, the better or higher the employee's performance.

Keywords: Authoritarian Leadership Style and Employee Performance

1. **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan–perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Brahmasari (2009) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi.

Perusahaan yang khusus bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang handal dan pengendalian stres kerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan , 2016).

PT. Drean Mosaic Indonesia dibangun pada tanggal 20 Juli 2008. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang kerajinan keramik. Perusahaan ini merupakan hasil inisiatif remaja masjid Dusun Mojoanyar Bareng. Fenomena yang terjadi di PT. Drean Mosaic Indonesia yaitu penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai denan deadline pesanan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu dilihat dari kualitas hasil kerja karyawan desain masih kurang sesuai dengan standar yang seringkali mendapat komplain dari kutomer terkait material atau desain yang dibuat.

Tabel 1.Volume produksi keramik lantai dan dinding tahun 2016-2018 PT. Drean Mosaic Indonesia

|  |  |
| --- | --- |
| **Tahun** | **Luar Negeri**  **Quantitiy (m2)** |
| 2016 | 136.900 |
| 2017 | 134.500 |
| 2018 | 134.200 |

Sumber : PT. Drean Mosaic Indonesia, Bareng Jombang

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa volume produksi mengalami penurunan di tahun 2017 dan tahun 2018. Penurunan kinerja karyawan ini diperkirakan disebabkan gaya kepemimpinan manajer yang otoriter, hal ini dilihat dari hasil pengamatan peneliti menunjukkan para pemimpin diperusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Pemimpin kurang melakukan koordinasi dengan semua karyawan. Pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri dan kurang melakukan penekanan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan, selain itu pimpinan kurang mengajak untuk karyawan untuk melakukan kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Abdul Wahid Rosyidi (2011) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan (nyata) antara gaya kepemimpinan (demokratis, otoriter dan bebas) terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya

Rumusan masalah yaitu adakah pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Drean Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng?

1. **Kajian Pustaka**

Kartono (2010) Menyatakan kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.. Sedangkan (Robbin, 2013) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011). Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Cascio dalam Heriyanti (2007) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Heriyanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab

1. **METODE PENELITIAN**
2. Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian ini mengunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng Jombang sebanyak 40 karyawan bagian produksi.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara angket yaitu Peneliti memberikan angket kepada responden yang berisis pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan dan Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan. Peneliti memperoleh data berupa jumlah nasabah, profil perusahaan.

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada pengelolahan data disesuaikan dangan pendekatan penelitian yaitu menggunakan analisis regresi.

1. **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**
2. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.830 | 1.780 |  | 2.151 | .038 |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter (X) | .443 | .110 | .546 | 4.014 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |

Variabel tergantung pada regresi ini adalah kepuasan nasabah sedangkan variabel bebasnya adalah pelayanan prima. Model regresi berdasarkan tabel di atas adalah : Y= 3,830+ 0,443X

Persamaan regresi yang didapat, dijelaskan secara terinci pada interpretasi hasil penelitian seperti di bawah ini :

1. Konstanta (α) sebesar 3,830, berarti dengan menganggap Gaya kepemimpinan otoriter adalah nol maka kinerja karyawan sebesar 3,830 yang dijelaskan bahwa kinerja karyawan minimal setara dengan 3,830 (skala 1-100).

Koefisien regresi (β), untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan dapat dilihat besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 0,443, artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan pelayanan prima akan diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 0,443 dibutuhkan peningkatan gaya kepemimpinan otoriter sebesar 1 satuan.

1. **Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan uji t yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga Hipootesis diterima, yang dinyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng

1. **Koefisien** **Diterminasi (R2)**

Tabel 3 Hasil Koefisien Diterminasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .546a | .298 | .279 | 1.337 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X) | | | | |

Nilai R2 sebesar 0,298 artinya kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng dalam penelitian ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan otoriter sebesar 29,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 100% - 29,8% = 70,2 %, antara lain variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian v dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t. Semakin baik gaya kepemimpinan otoriter maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng.

Otoriter atau otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri. Otokrasi merupakan Pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan. (Rifai, 2011)

Gaya otoriter, semua kebijaksanaan ditetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. “Kepemimpinan otokrasi ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada “one an show”. (Kartono, 2010).

**PENUTUP**

* 1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat simpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka semakin baik atau tinggi kinerja karyawan

* 1. **Saran**
     1. Pihak PT. Dream Mosaic Indonesia Mojoanyar-Bareng perlu mempertahan gaya kepemimpinan otoriter akan tetapi juga perlu melakukan gaya kepemimpinan yang lain, agar karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan
     2. Perlunya peningkatan kinerja karyawan karena terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan menjalankan sesuai dengan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan
     3. Sarana pendukung kerja karyawan perlu dilakukan pernaikan, karena ini mempengaruhi kinerja karyawa.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

Agus Jamaludin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian.* Jakarta:PT. Rineka Cipta

Anbri. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan Medan.

Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara

Kartono, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Lukman Bagus Utomo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang

Masri, Singarimbun dan Efendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survey.* Yogyakarta : LP3ES

Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri

Nitisemito, Alek S. 2008, Manajepmen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber *Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti pemula*. Bandung : Alfabeta

Robbins, Stephen P. 2013. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga

Suhat. 2011. Hubungan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kerja UPTD Kesehatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung : Penerbit CV. Alfabeta