

Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang)

Johan Gunady Ony

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas
Jalan Bangau No. 60 Palembang 30113, Indonesia
Email: johangunadyony@ukmc.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran gaya kepemimpinan otokratis dalam capaian kinerja bisnis pada industri kecil dan menengah kuliner khas Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pemilik bisnis. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, dengan persyaratan sebagai berikut (1) berdomisili usaha di kota Palembang, (2) memiliki karyawan sebanyak 10 sampai 20 orang, dan (3) telah beroperasi minimal 3 tahun. Berdasarkan persyaratan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan dan pemilik industri kecil dan menengah kuliner khas Palembang. Analisis regresi terhadap data penelitian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 20. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak mempengaruhi secara signifikan capaian kinerja bisnis pada industri kecil dan menengah kuliner khas Palembang.

Kata kunci: Kepemimpinan Otokratis dan Kinerja Bisnis

1. Pendahuluan

Kepemimpinan menjadi faktor kunci bagi keberhasilan dalam mengarahkan anggota organisasi untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan. Karakter atau sifat kepemimpinan dapat dimiliki oleh seseorang karena faktor keturunan. Teori bawaan (*heredity theory*) menyatakan seseorang sudah memiliki sifat atau karakter kepemimpinan yang dibawa sejak lahir, sehingga seseorang dapat menjadi pemimpin dikarenakan takdir kelahiran. (Danim, 2004: 57). Dengan demikian dapat dinyatakan juga bahwa seseorang menjadi pemimpin dikarenakan generasi kelahiran sebelumnya sudah menempati posisi kepemimpinan. Di sisi lain, karakter kepemimpinan juga dapat terbentuk melalui proses pembelajaran dan pengalaman sepanjang perjalanan hidup seseorang. Fahmi (2016: 69) mengemukakan bahwa jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang tidak dapat diperoleh dengan cepat dan dalam waktu singkat, namun membutuhkan sebuah proses berulang yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga membentuk suatu karakter. Karakteristik inilah yang pada akhirnya membentuk pola kepemimpinan dalam pengelolaan anggota organisasi.

Dalam hal pengelolaan anggota organisasi dibutuhkan pola yang bersesuaian antara pemimpin dan anggota yang dipimpin. Roscahyo dan Prijati (2013) menegaskan bahwa untuk menciptakan sinergi kerja antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi, diperlukan pola gaya kepemimpinan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sinergi kerja yang tercipta antara pimpinan dan bawahan memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan suasana kerja kondusif yang akan berdampak positif bagi pencapaian kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pula bagi kinerja perusahaan. Terdapat berbagai pilihan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mengelola anggota organisasi dalam upaya membentuk sinergi kerja antara pimpinan dan bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup kontroversi adalah gaya otokratik atau otoriter. Otokratik atau otoriter merupakan suatu tindakan yang semata-mata menuruti kemauannya sendiri, setiap hasil pemikiran selalu dipandang paling tepat, cenderung memiliki sifat keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. (Danim, 2004: 75).

Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai. Hakim dan Yahya (2014) juga mengungkapkan bahwa pemimpin yang otokratik memberi perintah dan menggunakan hukuman sebagai cara untuk menciptakan

ketaatan penuh dari para bawahan. Pemimpin otoriter juga sangat membatasi diri terhadap keterlibatan para bawahan dalam perumusan ide maupun kebijakan terkait pekerjaan. Kedudukan dan tugas para bawahan semata-mata hanya sebagai pelaksana perintah, kemampuan dipandang rendah dan dianggap tidak mampu menjalankan suatu pekerjaan tanpa diperintah. (Rivai dan Mulyadi, 2011: 36). Hal inilah yang menyebabkan pemimpin otoriter seringkali tidak mendapat simpati dari para bawahan.

Meskipun gaya kepemimpinan otoriter sering kali menimbulkan tekanan yang besar bagi para bawahan, namun sikap otoriter tetap harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Fahmi (2016: 73) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang demokratis adakalanya harus menjadi otoriter, misalnya pada saat organisasi menghadapi situasi yang gawat, keberlangsungan hidup organisasi sedang dalam situasi terancam, para anggota organisasi menunjukkan perilaku negatif bahkan cenderung destruktif, dan adanya kemerosotan disiplin kerja para bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa otoritas pimpinan dibutuhkan untuk memastikan bahwa seluruh sistem kerja terintegrasi dan bersinergi dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan otokratis juga berperan dalam memacu kinerja optimal para bawahan yang dapat ditinjau dari aspek disiplin dan produktivitas kerja. Hal ini ditegaskan oleh penelitian Prasetyo (2018) yang menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan otokratis, para karyawan menjadi lebih patuh dalam menjalankan pekerjaannya dan hal ini sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitiannya, Jaya dan Adnyani (2015) dan Pratama (2012) juga menemukan bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh dalam menciptakan disiplin kerja. Harsidi, dkk (2016) menegaskan bahwa produktivitas kerja para karyawan akan meningkat melalui penerapan gaya kepemimpinan otoriter dengan adanya semangat kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti bahwa pengawasan ketat terhadap sistem dan proses kerja akan melahirkan sikap disiplin yang pada akhirnya mendorong optimalisasi produktivitas kerja dan berdampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Besarnya tekanan yang dapat ditimbulkan dari gaya kepemimpinan otokratis juga berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi pencapaian tujuan organisasi. Tumbol, dkk (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak mempengaruhi upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Sikap otoriter yang mendominasi pola kepemimpinan tidak membawa dampak positif bagi prestasi kerja karyawan. Hal ini berpotensi membawa pengaruh negatif dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dibutuhkan keseimbangan antara sikap otoriter dan demokratis dalam kepemimpinan suatu organisasi. Sikap demokratis akan membuat para bawahan lebih leluasa mengemukakan ide terkait pelaksanaan kerja yang tentunya akan berdampak terhadap produktivitas kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Nanda dan Wikansari (2017) bahwa sikap demokratis yang diterapkan dalam suatu pola kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka para karyawan cenderung menjadi termotivasi memberikan kontribusi terbaik agar mencapai produktivitas kerja yang optimal. Umam, dkk (2018) juga menambahkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Surya dan Megawati (2015) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki arah hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sikap otoriter para pemimpin tidak akan menciptakan kepuasan kerja, sebaliknya sikap otoriter tersebut akan menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dalam penelitiannya, Sukrispiyanto dan Suwignyo (2017) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki koefisien regresi terhadap kinerja karyawan paling kecil (0.133) dibandingkan gaya kepemimpinan demokratis (0.579) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* (0.261). Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memberikan kontribusi paling kecil dalam

capaian kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi paling besar dalam capaian kinerja karyawan.

Bisnis kuliner merupakan salah satu bidang bisnis yang mengalami perkembangan cukup pesat. Menurut data statistik ekonomi kreatif tahun 2016, yang disusun Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) bersama Badan Pusat Statistik (BPS), sektor ekonomi kreatif Indonesia didominasi oleh sektor usaha kuliner selama rentan tahun 2010-2015 dengan porsi 41,69 persen atau setara dengan Rp. 355,3 triliun. Pada tahun 2015, sektor kuliner menyerap tenaga kerja ekonomi kreatif sebanyak 7,41 juta orang. Data dari Badan Pusat Statistik juga menunjukkan bahwa pelaku bisnis di bidang kuliner juga cenderung meningkat setiap tahunnya. Berikut data perkembangan usaha restoran/rumah makan berskala menengah dan besar pada 5 propinsi besar di Indonesia tahun 2007 sampai dengan 2011:

Tabel 1 Perkembangan Usaha Restoran/Rumah Makan Berskala Menengah dan Besar Menurut Propinsi Tahun 2007–2011

| Propinsi | Tahun | | | | |
|------------------|-------|------|------|------|------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| DKI Jakarta | 720 | 1028 | 1311 | 1359 | 1361 |
| Jawa Barat | 132 | 220 | 257 | 286 | 289 |
| Jawa Timur | 144 | 173 | 220 | 231 | 231 |
| Sumatera Utara | 95 | 156 | 165 | 167 | 168 |
| Sumatera Selatan | 22 | 23 | 22 | 28 | 31 |

Sumber: www.kemenpar.go.id

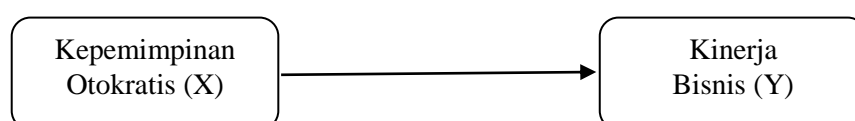
Palembang merupakan ibukota propinsi Sumatera Selatan yang memiliki luas wilayah 358,55 km² dan mengalami perkembangan yang pesat dalam industri kuliner khas Palembang. Umumnya para pelaku bisnis kuliner khas Palembang pada skala kecil dan menengah, menerapkan sentralisasi pengambilan keputusan dan otoritas tinggi dalam pengelolaan bisnisnya. Hal ini tampak dari keterlibatan para pemilik dengan bertindak sebagai manajer, keterlibatan anggota keluarga dalam proses operasional bisnis dengan bertindak sebagai pemegang posisi inti dalam struktur organisasi dan keterbatasan intervensi bawahan dalam hal penentuan standar kualitas dan kuantitas produksi. Penelitian ini akan mengungkapkan apakah kepemimpinan otokratis berperan dalam capaian kinerja bisnis dengan melihat situasi pada industri kecil dan menengah bisnis kuliner khas Palembang.

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pemilik bisnis pada industri kuliner khas Palembang skala kecil dan menengah yang berada di wilayah kota Palembang. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan persyaratan sebagai berikut (1) berdomisili usaha di kota Palembang, (2) memiliki karyawan sebanyak 10 sampai 20 orang, dan (3) telah beroperasi minimal 3 tahun.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model di atas, maka penelitian ini memiliki hipotesis yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_1 : gaya kepemimpinan otokratis mempengaruhi capaian kinerja bisnis

Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode kuesioner dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan dalam 5 interval skala likert, dengan bobot penilaian 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang terkumpul diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar tepat dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan otokratis dan kinerja bisnis. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap capaian kinerja bisnis terdiri dari uji normalitas dan uji regresi sederhana.

3. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Penelitian dilakukan terhadap 65 perusahaan skala kecil dan menengah yang bergerak di industri kuliner khas Palembang. Berikut adalah profil para responden yang terdiri dari karyawan dan pemilik usaha atau pemimpin operasional:

Tabel 2. Jenis Kelamin Karyawan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|-----------------|-----------|------------|------------------------|-------------------------|
| Laki-Laki | 22 | 33,8 | 33,8 | 33,8 |
| Valid Perempuan | 43 | 66,2 | 66,2 | 100 |
| Total | 65 | 100 | 100 | |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 43 orang (66,2%)

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Karyawan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|---------------|-----------|------------|------------------------|-------------------------|
| SMA/Sederajat | 42 | 64,6 | 64,6 | 64,6 |
| Valid Diploma | 8 | 12,3 | 12,3 | 76,9 |
| Sarjana | 15 | 23,1 | 23,1 | 100 |
| Total | 65 | 100 | 100 | |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan lulusan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 42 orang (64,6%).

Tabel 4. Lama Bekerja

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|------------|-------------|------------|------------------------|-------------------------|
| Valid | 1 - 3 Tahun | 24 | 36,9 | 36,9 |
| | 3 - 5 Tahun | 14 | 21,5 | 58,5 |
| | > 5 Tahun | 27 | 41,5 | 100 |
| Total | 65 | 100 | 100 | |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah dominan karyawan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yaitu 27 orang (41,5%). Selain itu, jumlah responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun juga cukup dominan, yaitu 24 orang (36,9%).

Tabel 5. Jenis Kelamin Pemilik Usaha

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|------------|-----------|------------|------------------------|-------------------------|
| Valid | Laki-Laki | 40 | 61,5 | 61,5 |
| | Perempuan | 25 | 38,5 | 100 |
| | Total | 65 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden pemilik usaha dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang (61,5%).

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Pemilik Usaha

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|------------|---------------|------------|------------------------|-------------------------|
| Valid | SMA/Sederajat | 18 | 27,7 | 27,7 |
| | Diploma | 9 | 13,8 | 41,5 |
| | Sarjana | 38 | 58,5 | 100 |
| | Total | 65 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pemilik usaha dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan program sarjana, yaitu sebanyak 38 orang (58,5%).

Tabel 7. Lama Usaha

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | Validasi Persentase | Persentase Kumulatif |
|------------|-------------|------------|------------------------|-------------------------|
| Valid | 3 - 5 Tahun | 18 | 27,7 | 27,7 |
| | 5 - 8 Tahun | 14 | 21,5 | 49,2 |
| | > 8 Tahun | 33 | 50,8 | 100 |
| Total | 65 | 100 | 100 | |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden pemilik usaha dalam penelitian ini dominan telah menjalankan bisnis kuliner khas Palembang selama lebih dari 8 tahun, yaitu sebanyak 33 orang (50,8%).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas terhadap variabel kepemimpinan otokratis (X) dan kinerja bisnis (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, dengan df = 63. Hasil pengujian validitas dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Validitas Terhadap Variabel Kepemimpinan Otokratis (X) dan Kinerja Bisnis (Y)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X11 | 0,546 | 0,2441 | Valid |
| X12 | 0,378 | 0,2441 | Valid |
| X13 | 0,664 | 0,2441 | Valid |
| X14 | 0,625 | 0,2441 | Valid |
| X15 | 0,762 | 0,2441 | Valid |
| X16 | 0,830 | 0,2441 | Valid |
| X17 | 0,696 | 0,2441 | Valid |
| X18 | 0,748 | 0,2441 | Valid |
| X19 | 0,287 | 0,2441 | Valid |
| X110 | 0,469 | 0,2441 | Valid |
| X111 | 0,499 | 0,2441 | Valid |
| X112 | 0,532 | 0,2441 | Valid |
| Y11 | 0,784 | 0,2441 | Valid |
| Y12 | 0,888 | 0,2441 | Valid |
| Y13 | 0,827 | 0,2441 | Valid |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Setiap item pernyataan dalam kuesioner terkait kepemimpinan otokratis (X) dan kinerja bisnis (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan otokratis dan (X) dan kinerja bisnis (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kepemimpinan Otokratis (X) dan Kinerja Bisnis (Y)

| Pernyataan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------|------------------|------------|
| X11 | 0,829 | Reliabel |
| X12 | 0,844 | Reliabel |
| X13 | 0,818 | Reliabel |
| X14 | 0,822 | Reliabel |
| X15 | 0,807 | Reliabel |
| X16 | 0,799 | Reliabel |
| X17 | 0,815 | Reliabel |
| X18 | 0,809 | Reliabel |
| X19 | 0,840 | Reliabel |
| X110 | 0,832 | Reliabel |
| X111 | 0,831 | Reliabel |
| X112 | 0,829 | Reliabel |

| | | |
|-----|-------|----------|
| Y11 | 0,754 | Reliabel |
| Y12 | 0,632 | Reliabel |
| Y13 | 0,697 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Setiap item pernyataan dalam kuesioner terkait kepemimpinan otokratis (X) dan kinerja bisnis (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kedua variabel penelitian, maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini merupakan alat ukur yang tepat dan konsisten untuk mengukur gaya kepemimpinan otokratis dan capaian kinerja bisnis.

Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel berikut:

Tabel 10. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .00E-7 |
| | Std. Deviation | 1.56786431 |
| | Absolute | .161 |
| Most Extreme Differences | Positive | .094 |
| | Negative | -.161 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.297 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .069 |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi *2 tailed* sebesar 0,069, lebih besar dari α (0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa residual model regresi terdistribusi normal.

Uji Regresi Sederhana

Pengujian regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan otokratis (X) terhadap capaian kinerja bisnis (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : variabel capaian kinerja bisnis
- a : konstanta
- b : nilai koefisien variabel X
- X : variabel gaya kepemimpinan otokratis

Hasil uji regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan otokratis (X) terhadap capaian kinerja bisnis (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Regresi Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14,803 | 1,336 | | 11,078 | ,000 |
| TOTX1 | -,035 | ,029 | -,154 | -1,236 | ,221 |

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 14,803 - 0,035X$$

Secara umum persamaan di atas menunjukkan bahwa setiap perubahan 0,035 satuan kepemimpinan otokratis maka akan membawa perubahan capaian kinerja bisnis sebesar 14,803 satuan pada arah yang berlawanan.

Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap capaian kinerja bisnis dapat dilihat dari nilai signifikansi. Pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai signifikansi (sig) variabel kepemimpinan otokratis sebesar 0,221 lebih besar dari α (0,05). Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini tidak terbukti. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian Sukrispriyanto dan Suwignyo (2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memberikan pengaruh paling kecil terhadap capaian kinerja karyawan, yang tentunya juga tidak membawa dampak signifikan terhadap capaian kinerja bisnis. Sikap seorang pemimpin otoriter akan membatasi peluang perusahaan untuk meningkatkan capaian kinerja bisnis karena adanya pembatasan peran para bawahan dalam memberikan ide-ide kreatif terkait upaya menghadapi persaingan, mengatasi permasalahan operasional bisnis, dan pengembangan usaha. Tumbol, dkk (2014) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak mempengaruhi upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Sikap otoriter para pemimpin cenderung menghambat pengembangan potensi diri para karyawan sehingga membawa dampak negatif terhadap produktivitas dan prestasi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap upaya pencapaian kinerja bisnis.

4. Simpulan

Hasil pengujian regresi sederhana variabel kepemimpinan otokratis terhadap capaian kinerja bisnis menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05), yang berarti H_1 tidak terbukti dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak mempengaruhi secara signifikan capaian kinerja bisnis kuliner khas Palembang pada industri skala kecil dan menengah.

Daftar Pustaka

- _____. Kementerian Pariwisata Republik Indonesia/Kemenpar. (2018). Perkembangan Usaha Restoran/Rumah Makan Berskala Menengah dan Besar Menurut Propinsi. <http://www.kemenpar.go.id/asp/detil.asp?c=114&id=1430>, Diunduh pada 18 Februari 2019.
- Danim, Sudarman. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). Perilaku Organisasi. Alfa Beta, Bandung.
- Hakim, Arif Rahman dan Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta). Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 24, No.1, Juni 2014, pp. 67-77.
- Harsidi., Minarsih, Maria Magdalena., dan Warso, Moh. Mukeri. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada

- Karyawan Bagian Produksi PT. Real Glass Semarang). *Journal of Management* Vol. 02, No. 02, Maret 2016. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/414/401>, Diunduh pada 15 Februari 2019.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, pp. 2702-2721.
- Nanda, Dinda Ayuandita dan Wikansari, Rinandita. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Oktober 2017, pp. 31-36.
- Prasetyo, Hadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabana Citra Mandiri. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 3, pp. 1047-1060.
- Pratama, Christian Yogi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol. 1, No. 2, pp. 22-27.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rochmi, Muhammad Nur. (2016). *Usaha Kuliner Dominasi Ekonomi Kreatif Indonesia*. <https://beritagar.id/artikel/berita/usaha-kuliner-dominasi-ekonomi-kreatif-indonesia>, Diunduh pada 18 Februari 2019.
- Roscahyo, Agung dan Prijati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 2, No. 12, pp. 1-16.
- Sukrispiyanto dan Suwignyo, Angga. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKADEMIKA*, Vol. 15, No.2, Agustus 2017, pp. 128-134.
- Surya, Devi Agni dan Megawati, Sherly. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss Belinn Hotel Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 3, No. 2 (2015), pp. 529-545.
- Tumbol, Citra Leoni., Tewal, Bernhard., dan Sepang, Jantje L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KKP Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 1, Maret 2014, pp. 38-47.
- Umam, Syafiqul, Hakam, M. Soe'oad, dan Susilo, Heru. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Wahana Polimer Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 21 No. 1, April 2015, pp. 1-8.