

**GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA KPP PRATAMA MANADO**

Oleh:  
**Citra Leoni Tumbol<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Jantje L. Sepang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

email : <sup>1</sup>[citra.leoni@gmail.com](mailto:citra.leoni@gmail.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[jantjesevang@yahoo.com](mailto:jantjesevang@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Gaya Kepemimpinan dan karyawan memegang peranan yang penting dalam perkembangan suatu organisasi. Karyawan yang produktif dapat memberikan hasil yang optimal jika di dukung dengan peranan pemimpin yang mampu melihat, mengamati, memahami situasi tempat kerja, situasi penugasan dan gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya jika dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, otokratis, demokratik, laissez faire, prestasi kerja karyawan.

**ABSTRACT**

*Leadership Styles and employees has a vital roles in the development of an organization. Productive employee could provide optimal results if supported by the role of a leader who could see, observe, understand situations in the workplace, the assignment situation and leadership style that applied in the organization. This study aims to determine the effect of autocratic leadership style, democratic and laissez faire on the increasing rate of employees' work performance at Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. The analysis method which been used is multiple linear regression, that determine the effect of independent variables on the dependent variable. The result to our research can be concluded that leadership style autocratic, democratic and laissez faire simultaneously has effect on employees' work achievement. In further study, partially, democratic leadership style can affect in work achievement of the employees.*

**Keywords:** leadership style, autocratic, democratic, laissez faire, the achievement of the employees.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting ketika suatu organisasi menginginkan perkembangan. Karyawan merupakan salah satu dari alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya karyawan maka suatu organisasi tidak dapat mencapainya dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan sang pemimpin, dimana harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kementerian keuangan pada khususnya Direktorat Jendral Pajak memegang peranan yang penting dalam perkembangan Negara Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah untuk menghimpun penerimaan pajak yang merupakan sumber pembiayaan Negara. Target penerimaan pajak yang telah ditetapkan harus dicapai guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Penerimaan perpajakan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya di lapangan banyak di pengaruhi faktor faktor baik dalam dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah sering terjadi pergantian pimpinan di masing masing Kantor Pelayanan Pajak yang secara otomatis gaya kepemimpinan juga sering berganti yang akhirnya berimbas pada pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi untuk menghimpun penerimaan bias di lihat pada data penerimaan perpajakan kota manado. Data Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado lima tahun terakhir menunjukkan estimasi pendapatan perpajakan dan realisasi penerimaan pendapatan sebagai berikut :

**Tabel 1. Estimasi Pendapatan dan realisasi Pendapatan Pajak**

Tahun	Estimasi Pendapatan Perpajakan	Realisasi Pendapatan Perpajakan
2008	852.268.160.000	781.807.118.230
2009	731.791.016.537	802.5598.862.803
2010	956.169.891.075	862.028.900.279
2011	1.041.120.568.508	1.013.602.025.276
2012	1.252.598.127.645	1.224.790.124.171

Sumber : KPP Pratama Manado (2013)

Estimasi pendapatan perpajakan merupakan target yang telah di tetapkan oleh instansi, dalam hal ini oleh Kantor Pusat Direktorat Jendral Pajak. Realisasi pendapatan perpajakan merupakan hasil pendapatan pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado selama satu tahun setelah dikurangi restitusi pajak. Data pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2008, 2010, 2011 dan 2012 realisasi pendapatan perpajakan tidak tercapai sedangkan realisasi pendapatan pada tahun 2009 bisa tercapai bahkan melebihi target yang ditetapkan. Jika dihubungkan dengan gaya kepemimpinan, hal ini terjadi karena pada tahun 2008, 2010, 2011 dan 2012 terjadi pergantian pimpinan pada kantor pelayanan pajak pratama manado. Realisasi pendapatan perpajakan di duga bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Gaya kepemimpinan ini dapat berupa gaya otokratis, gaya demokratik atau gaya *leissez faire*.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan :

1. Otokratis, demokratik dan *leissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
2. Otokratis terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
3. Demokratik terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
4. *Leissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis (X1) merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum Sugandi (2011: 140). Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3) Manajemen

#### Gaya Kepemimpinan Demokratik

Gaya Kepemimpinan Demokratik (X2), yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Sugandi (2011:141). Indikator dari gaya kepemimpinan demokratik : (1) Hubungan Pimpinan dengan karyawan (2) Penghargaan Terhadap Karyawan (3) Manajemen

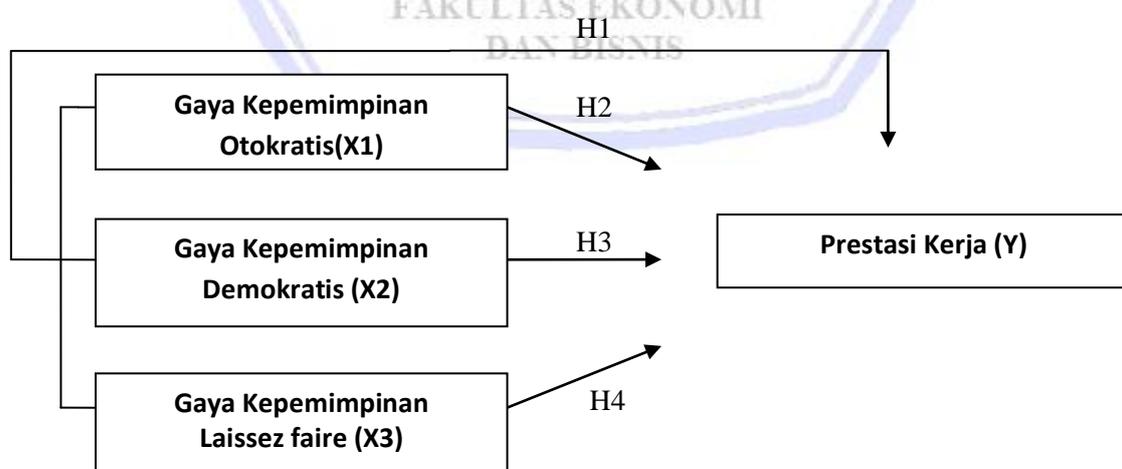
#### Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X3), yaitu gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan *relation oriented* (Orientasi hubungan) dari pada *result oriented* (Penyelesaian tugas). Torang (2013:67). Indikator dari gaya kepemimpinan Laissez Faire : (1) Delegasi Wewenang (2) tanggung jawab pekerjaan (3) Kemampuan Kerja

#### Prestasi Kerja

Prestasi Kerja / Kinerja pegawai (Y), merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2005:15). Indikator dari kinerja karyawan : (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Kreatifitas (4) Kemampuan.

#### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Konsep diolah, 2013

## Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* diduga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
2. Gaya Kepemimpinan otokratis diduga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
3. Gaya Kepemimpinan demokratis diduga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
4. Gaya Kepemimpinan *laissez faire* diduga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dan metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert (pilihan jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Sampel yang menggunakan metode simple random sampling Sugiyono (2013:152), yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30% dari jumlah seluruh pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama manado yaitu sebanyak 32 pegawai. Alat analisis yang digunakan terdiri atas :

1. Analisis validitas, untuk mengetahui butir kuesioner yang valid dan dapat digunakan.
2. Analisis reliabilitas, untuk mengetahui kehandalan dan konsistensi jawaban responden.
3. Uji asumsi klasik, untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak (normalitas), adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi (multikolinearitas), kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independent (heteroskedastisitas).
4. Analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  secara simultan (uji F) dan mengetahui pengaruh antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara parsial terhadap  $Y$  (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel Ghazali (2006:45). dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 32 orang, angka kritis dari  $r$  tabel (tabel *r Product moment*) diperoleh sebesar 0,296

- Item valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,296)
- Item tidak valid bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,296)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	1	0,296	0,473	Valid
	2	0,296	0,448	Valid
	3	0,296	0,498	Valid
	4	0,296	0,476	Valid
	5	0,296	0,305	Valid
	6	0,296	0,427	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratik	1	0,296	0,358	Valid
	2	0,296	0,412	Valid
	3	0,296	0,439	Valid
	4	0,296	0,560	Valid
	5	0,296	0,403	Valid
	6	0,296	0,298	Valid
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	1	0,296	0,311	Valid
	2	0,296	0,504	Valid
	3	0,296	0,412	Valid
	4	0,296	0,483	Valid
	5	0,296	0,447	Valid
	6	0,296	0,334	Valid
Prestasi Kerja	1	0,296	0,560	Valid
	2	0,296	0,412	Valid
	3	0,296	0,610	Valid
	4	0,296	0,324	Valid
	5	0,296	0,460	Valid
	6	0,296	0,566	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa r hitung dari semua variabel (gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, laissez faire dan prestasi kerja) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,296) dan dapat digunakan sebagai indikator dari penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,748	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratik	0,711	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	0,741	Reliabel
Prestasi Kerja	0,769	Reliabel

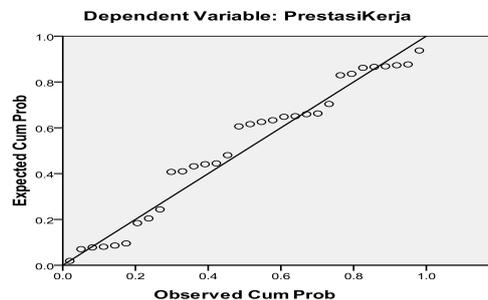
Sumber : Data primer diolah, 2013

Apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel Ghazali (2006:42). Berdasarkan hasil analisis, variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan prestasi kerja adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Santoso (2002:322) berpendapat untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat grafik plot normal (*probability plots*) dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (gambar 2) diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber: Data primer diolah, 2013

### Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinearitas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Otokratis	.855	1.170
	Demokratik	.793	1.261
	Laissezfaire	.892	1.121

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil Tabel 4 tersebut, maka variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  Ghozali (2006:96).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2006:125). Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan rumus Rank Spearman. Uji dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansinya antara variabel independen dengan Unstandardized Residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas Priyatno (2008:160).

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Correlations				Unstandardized Residual
			Otokratis	Demokratik	Laissezfaire	PrestasiKerja	
Spearman's rho	Otokratis	Correlation Coefficient	1.000	.294	.065	.269	-.077
		Sig. (2-tailed)	.	.103	.723	.137	.674
		N	32	32	32	32	32
	Demokratik	Correlation Coefficient	.294	1.000	.219	.584**	-.040
		Sig. (2-tailed)	.103	.	.228	.035	.827
		N	32	32	32	32	32
	Laissezfaire	Correlation Coefficient	.065	.219	1.000	.227	.074
		Sig. (2-tailed)	.723	.228	.	.212	.687
		N	32	32	32	32	32
	PrestasiKerja	Correlation Coefficient	.269	.584**	.227	1.000	.734**
		Sig. (2-tailed)	.137	.035	.212	.	.192
		N	32	32	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.077	-.040	.074	.734**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.674	.827	.687	.192	.
		N	32	32	32	32	32

Sumber : Data primer diolah, 2013

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 17. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Koefisien Regresi uji F, uji t

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan Otokratis	.013	.135	.894
Gaya Kepemimpinan Demokratik	.920	4.845	.000
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	.025	.278	.783
Konstanta	= -0,541	F hitung	= 10.445
Adjusted R Square	= 0,478	Sig.F	= 0,000
Multiple R (r)	= 0,528		

Sumber : Data primer diolah, 2013

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = -0,541 + 0,013 X_1 + 0,920X_2 + 0,025X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta a sebesar -0,541 memberikan pengertian bahwa jika faktor gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan *laissez faire* sama dengan nol (0) maka prestasi kerja tidak ada bahkan bisa terjadi minus.

2. Untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan otokratis semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,013 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
3. Untuk variabel gaya kepemimpinan demokratik (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan demokratik semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,920 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
4. Untuk variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan demokratik semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,025 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung = 10.445. Sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  nilai F tabel diperoleh sebesar 2.946. Maka F hitung > F tabel, yaitu  $10.445 > 2.964$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratik dan gaya kepemimpinan *laissez faire* secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

### Uji t (Parsial)

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis terhadap prestasi kerja, hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung =  $0,135 < t \text{ tabel} = 0,628$ . Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan dengan program SPSS 17 diperoleh tingkat signifikansinya sebesar 0,894 ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratik terhadap prestasi kerja, hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung =  $4,845 > t \text{ tabel} = 0,628$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan dengan program SPSS 17 diperoleh tingkat signifikansinya 0,000 ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan demokratik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap prestasi kerja, hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung =  $0,278 < t \text{ tabel} = 0,628$ . Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan program SPSS 17 diperoleh tingkat signifikansinya sebesar 0,783 ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## Pembahasan

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel. ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratik (X2), dan gaya kepemimpinan *laissez faire* (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik. Hubungan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratik, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap prestasi kerja tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Fatmawaty (2013:4), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tjiptono (2001:161), 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. Faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratik, hal ini dibuktikan dengan nilai *unstandardized coefficient* yang terbesar, yaitu 0,920.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Prestasi Kerja.**

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan otokrasi terhadap prestasi kerja positif namun tidak signifikan, artinya gaya kepemimpinan otokratis tidak terlalu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Winardi (2000:79) 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. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ardiansyah (2012:8), yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis kurang berpengaruh terhadap iklim organisasi.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Prestasi Kerja.**

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila gaya kepemimpinan demokratik semakin baik, maka prestasi kerja akan meningkat atau pada kategori setuju tentang pemimpin yang memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan, Pemimpin yang mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan, Menandak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif. Winardi (2000:79) 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. Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pimpinan., Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Fatmawati (2013:5), yang menyatakan gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Prestasi Kerja.**

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, artinya gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak terlalu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. 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 semauanya sendiri (*laissez faire*) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ardiansyah (2012:8), yang menyatakan gaya kepemimpinan *laissez faire* kurang berpengaruh terhadap iklim organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
2. Gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
3. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
4. Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

### Saran

Saran yang dapat disampaikan penulis adalah :

1. Gaya kepemimpinan demokratik sebaiknya lebih banyak dipraktekkan oleh pimpinan, sehingga dapat menunjang proses pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk menambahkan variabel lain, pemoderasi atau *intervening* untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda – beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. 2012 *Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership) Sebagai Model Kepemimpinan Di Era Modern*. Sekolah Tinggi Ilmu Perawat Berau, Kalimantan Timur.  
<http://kopertis11.net/jurnal/sosial/Vol.4%20No.2%20Juni%202012/Ardiansyah%20editan.pdf> diakses tanggal 18 Januari 2014.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*. Universitas tanjung pura, Pontianak.  
<http://jurnalnasional.ciki.me/index.php/ian/article/viewFile/251/232> diakses tanggal 18 Januari 2014.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Priyatno, D. 2008. *5 Jam belajar olah data dengan SPSS17*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Sugandi, Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik*, edisi pertama, cetakan pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan Pertama. Alfabeta, Bandung
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*, cetakan pertama. Alfabeta, Bandung
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Andi, Yogyakarta.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.