

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LAISSEZ-FAIRE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA MEGAH PUTRA MAKASSAR

Andi Sastiananta
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP
Email: sastyananta@gmail.com

Muh. Indra Fauzi Ilyas
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP
Email: fauzi06indra@gmail.com

Rohani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP
Email: rohanirohanistieypup@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of democratic and laissez-faire leadership styles on employee performance at PT Wahana Megah Putra Makassar. This study uses a quantitative research approach totaling 30 respondents from among permanent employees who work in various divisions of the company. The data collection technique was carried out through a closed questionnaire with a Likert scale. The data obtained were analyzed using validity, reliability, multiple linear regression, t test, f test, and coefficient of determination (R^2) tests with SPSS software. The results of the analysis show that democratic leadership style has a significant effect on employee performance partially, indicated by a significance value of $0.004 < 0.5$. Furthermore, simultaneously democratic and laissez-faire leadership styles together have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination (R^2) of 0.814. This means that 81.4% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 18.6% is influenced by other factors not discussed in this study. The implications of these findings indicate that organizations need to pay more attention to transparent and disciplined leadership styles, and provide freedom that is bound according to employee potential. This will encourage more optimal work achievement and support the achievement of the company's strategic goals in the long term.

Keywords: Democratic Leadership Style, Laissez-Faire, and Employee Performance.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Megah Putra Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian berjumlah 30 responden dari kalangan karyawan tetap yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi (R^2) dengan software SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dan juga *laissez-faire* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,5$. Lebih lanjut, secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,814. Artinya 81,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini menunjukkan organisasi perlu lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang transparan dan disiplin, serta memberikan kebebasan yang terikat sesuai dengan potensi karyawan. Hal ini akan mendorong pencapaian kerja yang lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam jangka Panjang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, *Laissez-Faire*, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan digitalisasi ini persaingan bisnis menjadi semakin produktif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, motivasi, dan terutama gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Menurut Wiyono & Kuncowati (2022) Pemimpin merupakan suatu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan organisasi modern, terdapat beragam gaya kepemimpinan telah dikenal, diantaranya gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire*. Kedua gaya ini kerap menjadi topik diskusi dikalangan akademisi maupun praktisi bisnis karena perbedaan mendasar dalam karakteristik kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Gaya



kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, PT. Wahana Megah Putra Makassar merupakan perusahaan yang beroperasi sebagai dealer resmi kendaraan merek Nissan dan Datsun di wilayah Sulawesi, dengan jaringan yang mencakup Makassar, Palu, dan Kendari. Dengan dukungan dari Indomobil Group, PT. Wahana Megah Putra Makassar berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan otomotif berkualitas tinggi, serta memperluas jangkauan merek Nissan di Indonesia bagian timur. Melalui perusahaan ini masyarakat bisa dengan mudah membeli mobil dengan harga terjangkau karena, perusahaan memberikan harga yang sangat berkualitas terutama untuk masyarakat Sulawesi Selatan dan sekitarnya. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat sejumlah tantangan di perusahaan ini, khususnya terkait aspek antara gaya kepemimpinan demokratis dan Laissez-faire. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa meskipun pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian seorang pemimpin, namun karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki pendirian dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang kurang jelas, baik dari sisi kepemimpinan yang terbuka ataupun terikat dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu turunnya semangat kerja, dan rendahnya rasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaan sehingga pada akhirnya menurunkan kinerja individu maupun tim. Menurut Adhari (2021) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja yang baik akan muncul dari gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan, dan dukungan organisasi.

Ketika gaya kepemimpinan yang dijalankan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan sehingga akan bekerja dengan penuh komitmen dan tanggung jawab. Data awal yang diperoleh dari PT. Wahana Megah Putra Makassar menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%, sementara laissez-faire berkontribusi sebesar 34%. Namun, angka ini masih menyisakan ruang sebesar 18,6% yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, kontribusi dari kepemimpinan demokratis dan laissez-faire secara bersama-sama tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Pengaruh positif dari gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire dapat dijelaskan lebih lanjut melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ketika seorang karyawan mengetahui bahwa usahanya akan berdampak pada peluang promosi atau peningkatan peran, maka karyawan



merasa cenderung bekerja lebih giat. Begitu pula saat komunikasi yang terbuka tercipta, karyawan merasa aman dalam mengungkapkan ide dan menerima umpan balik. Lingkungan kerja yang seperti ini menciptakan lingkungan yang sehat, supportif, dan kolaboratif. Di sisi lain, kegagalan dalam membangun sistem gaya kepemimpinan yang baik akan mengakibatkan munculnya perasaan stagnasi, kebingungan, atau bahkan stress kerja. Karyawan yang merasa tidak berkembang akan cenderung mencari peluang ditempat lain, yang pada akhirnya berdampak tingginya tingkat turnover dan biaya rekrutmen yang tinggi bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian yang menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demoratis dan laissez-faire terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut, perusahaan dapat mengambil Langkah-langkah strategis yang tepat dalam merancang kebijakan manajemen MSDM-nya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan PT. Wahana Megah Putra Makassar dalam merumuskan kebijakan gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian penting yang menjelaskan pendekatan, teknis, dan prosedur yang digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel dengan cara mengukur dan menganalisis data numerik yang diperoleh dari responden melalui instrument yang telah disusun secara sistematis.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena berusaha untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independent, yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan laisse-faire (X_2), terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan kausalitas antar variabel dan tingkat signifikansi pengaruhnya.

Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi tertentu dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistik. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan instrumen kuantitatif berupa kuisioner, dan data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.



Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Wahana Megah Putra Nissan Makassar, yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner ini memuat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari masing-masing variabel, yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1): Partisipatif, komunikasi terbuka, dan Menghargai Kontribusi Karyawan; (2) Laissez-Faire (X2): Tidak terlalu mengontrol. Kurangnya komunikasi, dan tidak ada tujuan jelas; (3) Kinerja Karyawan (Y): Kualitas, kuantitas, dan kemampuan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r-tabel$ pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel X_1 (pengembangan karir) dan X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\ Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

2. Uji t (parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.
3. Uji F (Simultan), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.



4. Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Singkat PT. Wahana Megah Putra Makassar

PT. Indomobil Sukses Internasional Tbk, dikenal sebagai Indomobil Group, adalah salah satu kelompok usaha otomotif terbesar dan terintegrasi di Indonesia. Didirikan pada tahun 1976 dengan nama PT. Indomobil Invesment Corporation, perusahaan ini mengalami pertumbuhan pesat dan melakukan penggabungan usaha pada tahun 1997, yang mengubah namanya menjadi PT. Indomobil Sukses Internasional Tbk. Indomobil Group berperan sebagai agen tunggal pemegang merek (ATPM) dan atau distributor dari berbagai merek kendaraan ternama di Indonesia, termasuk Nissan. Sebagai bagian dari strategi ekspansi dan untuk memperkuat jaringan distribusinya, Indomobil Group mendirikan PT. Wahana Megah Putra Makassar. Perusahaan ini beroperasi sebagai dealer resmi kendaraan merek Nissan dan Datsun di wilayah Sulawesi, dengan jaringan yang mencakup Makassar, Palu, dan Kendari.

Visi Misi

Tabel 1. Visi dan Misi Perusahaan

| Visi | Misi |
|---|--|
| Menjadi Perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan Indonesia. | <ol style="list-style-type: none">Menjadikan produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan Tingkat kepuasan pelanggan tertinggi.Meningkatkan kualitas karyawan organisasi dan teknologi. |

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan di PT.Wahana megah putra Nissan yang dipimpin oleh Kepala cabang tugasnya mengkoordinasikan kegiatan operasional, Hrd tugasnya mengurus hal yang berkaitan dengan karyawan, Accounting tugasnya pencatatan, pelaporan, dan pemantauan transaksi keuangan, Fadhead tugasnya pengelolaan keuangan secara strategis, Kepala bengkel tugasnya pengawasan operasional dan sebagai manajemen tim mekanik, CRO (costumer relation officer) tugasnya membangun dan



memelihara hubungan baik Perusahaan dengan pelanggan, Foreman tugasnya memimpin dan mengawasi kegiatan dan menjaga keselamatan kerja, Staf kantor tugasnya perencanaan strategi penjualan.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini mencakup profil karyawan PT. Wahana Megah Putra Makassar yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan jabatan. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang, yang merupakan seluruh populasi karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

Tabel 2. Data jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah responden |
|-------|---------------|------------------|
| 1. | Perempuan | 7 |
| 2. | Laki-laki | 23 |
| Total | | 30 |

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Wahana Megah Putra Makassar yang berjumlah 30 orang, ternyata terdapat 23 responden laki laki dan 7 orang responden Perempuan.

Tabel 3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah responden | Persentase |
|--------------|------------------|------------|
| 20 - 30 | 6 | 19,9% |
| 31 - 40 | 16 | 53,5% |
| > 40 | 8 | 26,6% |
| Total | 30 | 100% |

Tabel 2 diatas merupakan bahwa usia responden yang paling banyak berada pada usia 31-40 tahun yaitu seanyak 16 orang atau sebesar 53,5% lalu usia > 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 26,6% dan usia 20-30 sebanyak 6 orang atau sebesar 19,9% dari jumlah responden.

Tabel 4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah responden | Persentase |
|------------|------------------|------------|
| Finance | 2 | 6,7% |
| Accounting | 1 | 3,3% |



| | | |
|----------------|----|-------|
| CRO | 1 | 3,3% |
| Fadhead | 1 | 3,3% |
| Foreman | 2 | 6,7% |
| Kasir | 1 | 3,3% |
| Kepala Bengkel | 1 | 3,3% |
| Staf Kantor | 2 | 6,7% |
| Teknisi | 10 | 33,5% |
| Security | 1 | 3,3% |
| Sales Advisor | 3 | 10% |
| Partsman | 3 | 10% |
| Sales Head | 1 | 3,3% |
| Sales | 1 | 3,3% |
| Total | 30 | 100% |

Tabel 3 Menunjukkan bahwa tingkat jabatan yang paling banyak berada pada teknisi sebesar 33,5% sebanyak 10 responden, , sales advisor dan parstman memiliki presentase yang sama sebesar 10% masing-masing memiliki 3 responden, finance, foreman, dan staff sebesar 6,7% masing-masing memiliki 2 responden, sedangkan accounting, customer relation, sales head, security, kepala bengke dan kasir sebesar 3,3% dan masing-masing memiliki 1 responden.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel r pada df=n2. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan meghasilkan r-tabel 0,361 jika r-hitung > pada r-tabel, maka instrumen penelitian ini dianggap valid. Berikut ini hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tebel 5. Data hasil uji validitas

| item | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,442 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,610 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,547 | 0,361 | Valid |



| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.4 | 0,669 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,560 | 0,361 | valid |
| X1.6 | 0,453 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,463 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,716 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,677 | 0,361 | Valid |
| X2.1 | 0,862 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,863 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,759 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,873 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,784 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,844 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,891 | 0,361 | valid |
| X2.10 | 0,830 | 0,361 | Valid |
| Y1 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,644 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,554 | 0,361 | valid |
| Y4 | 0,470 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,457 | 0,361 | valid |
| Y6 | 0,702 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,686 | 0,361 | Valid |



| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| Y8 | 0,553 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,713 | 0,361 | Valid |
| Y10 | 0,528 | 0,361 | Valid |
| Y11 | 0,519 | 0,361 | Valid |
| Y12 | 0,505 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat 32 pernyataan yang valid dari 32 jumlah pernyataan. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai dari r-hitung < r-tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$.

Tabel 6. Hasil uji reabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .950 | 32 |

Hasil output di atas menunjukkan Cronbach's alpha sebesar $0,950 > 0,6$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | Beta | t | Sig. |
|---|-----------------------------|---------------------------|------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 22.267 | 4.398 | | 5.063 | <.001 |
| Gaya kepemimpinan Demokratis | .453 | .145 | .431 | 3.119 | .004 |
| Laissez-faire | .241 | .064 | .520 | 3.759 | <.001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah $0,004 < 0,5$ dan nilai t hitung $3,119 > t$ tabel $2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.



Kemudian, diketahui juga bahwa nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,5$ dan nilai t hitung $3,759 > t$ tabel $2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil uji f

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 193.314 | 2 | 96.657 | 14.782 | <.001 ^b |
| | Residual | 27 | 6.539 | | |
| | Total | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan Laissez-faire, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai f hitung $59.126 > f$ tabel $3,354$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Kofensi Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .902 ^a | .814 | .800 | 1.27857 |

a. Predictors: (Constant), Laissez-faire, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan output diatas diketahui R square sebesar $0,814$. Hal ini berarti pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* secara simultan berpengaruh sebesar $81,4\%$ terhadap variabel kinerja karyawan, sisanya $18,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan demokratis membentuk pimpinan secara aktif mendorong



karyawan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide dan memberikan masukan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-faire terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut menggambarkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang digunakan dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang bebas tetapi terikat dengan satu tujuan yang sama, sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pada akhirnya mempercepat karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Laissez-faire secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan laizzes-faire secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut menggambarkan gaya kepemimpinan demokratis dan *laizzes-faire* yang efektif merupakan dua faktor penting yang secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika organisasi memberikan pemimpin yang demokratis dan pemimpin *laizzes-faire* (bebas) mengembangkan ide dan kreatifitas karyawan. Sinergi antara gaya kepemimpinan demokratis dan *laizzes-faire* akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompas (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Jayantu (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire terhadap kinerja karyawan pada PT. wahana megah putra” Makassar maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Hipotesis pertama gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Makassar; (2) Hipotesis kedua gaya kepemimpinan laissez-faire terdapat pengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Nissan; dan (3) Hipotesis ketiga pengembangan karir dan komunikasi Terdapat hubungan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Makassar.

Penelitian ini juga menyertakan beberapa saran, diantaranya: (1) Bagi Instansi, Bagi Pimpinan PT. Wahana Megah Putra Makassar, disarankan kepada PT. Wahana Megah Putra Makassar terkhusus pimpinan perusahaan untuk lebih pro-aktif terlibat dalam setiap proses pekerjaan karyawan, seperti lebih aktif dalam melakukan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan, memberlakukan peraturan dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dan tidak mampu mencapai target dalam bekerja; dan (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Rineka Cipta*.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Astuti, H. D., Ms, M. Z., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Soehardi, D. (2021). *MSDM Mencapai kinerja optimal* (edisi pertama). media sains indonesia.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Bandung.
- Kuncoro, A., Ilham, R. M., & Ernawati, N. (2023). *Metodologi Kuantitatif & Grounded Theory*. Cv. Global Health Science Group.

