

**KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KOMPETENSI WIRUSAHA  
PADA PERUSAHAAN BERBASIS KELUARGA  
(STUDI PADA BISNIS KULINER KHAS PALEMBANG)**

**Johan Gunady Ony  
Micheline Rinamurti**

Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas

Email: [johangunadyony@ukmc.ac.id](mailto:johangunadyony@ukmc.ac.id)

Email: [rinamurti@ukmc.ac.id](mailto:rinamurti@ukmc.ac.id)

**Abstract:**

*The purpose of this research is to analyze the effect of autocratic leadership and entrepreneurial competency to business performance of family company of Palembang traditional culinary's business. The population on this research are the employee and the owner of Palembang traditional culinary's business. Sample in this research are taken by purposive sampling method, there are 42 family company of Palembang traditional culinary's business. The result of this research shown that autocratic leadership and entrepreneurial competency simultanly give an influence to the business performance of family company of Palembang traditional culinary's business. Partially, autocratic leadership do not influence the business performance and entrepreneurial competency give an influences to the business performance of family company of Palembang traditional culinary's business.*

**Keywords:** *autocratic leadership, entrepreneurial competency, business performance.*

**PENDAHULUAN**

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan aktivitas kepemimpinan. Aktivitas kepemimpinan dibutuhkan untuk mengarahkan dan memastikan bahwa segala aktivitas anggota organisasi semata-mata ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas kepemimpinan dijalankan oleh seorang pemimpin. Dua hal ini ibarat sekeping mata uang logam yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan. Fahmi (2016: 69) menyatakan bahwa jiwa kepemimpinan yang termiliki dari seorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Roscahyo dan Prijati (2013) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh para pemimpin adalah gaya otokratis. Kata otokratik dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. (Danim, 2004: 75). Hakim dan Yahya (2014) menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin yang otoriter menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, dengan pemberian perintah dan penggunaan *punishment*. Pemimpin yang otoriter bukanlah pemimpin yang buruk. Bahkan seorang pemimpin yang demokratis sekalipun adakalanya harus bertindak otoriter, yaitu bila: (1) organisasi berhadapan dengan situasi yang gawat, (2) organisasi menghadapi ancaman terhadap eksistensinya, (3) para bawahan menunjukkan perilaku yang cenderung menjurus pada bentuk-bentuk yang negatif atau bahkan destruktif, dan (4) merosotnya disiplin kerja (Fahmi, 2016: 73).

Roscahyo dan Prijati (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan model otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan secara ketat dari seorang pemimpin yang otoriter akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang tentunya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tumbol, dkk (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, secara parsial gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Ardiansyah (2012) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter kurang berpengaruh terhadap iklim organisasi.

Jaya dan Adnyani (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Pratama (2012) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja tinggi yang tercipta melalui pengawasan ketat dari para pemimpin otoriter akan menunjang tercapainya produktivitas kerja dan tujuan organisasi. Harsidi, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi pemilik dalam menjalankan usahanya. Kompetensi wirausaha para pemilik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan suatu bisnis untuk dapat bertahan menghadapi persaingan yang ketat. Soejono, dkk (2015) menemukan bahwa kompetensi, karakteristik usaha dan kinerja bisnis memiliki pengaruh yang signifikan. Ahmad, dkk (2010) menunjukkan pentingnya peranan kompetensi terhadap kinerja bisnis. Kompetensi wirausaha akan membantu meningkatkan kinerja bisnis sehingga akan membuat suatu bisnis menjadi lebih berdaya saing.

Hadiyati (2014) menyatakan bahwa kompetensi wirausaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha kecil dan kompetensi wirausaha merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja usaha kecil. Dhamayanti dan Fauzan (2017) juga menegaskan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

UMKM. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kompetensi kewirausahaan memediasi penuh hubungan antara karakteristik kewirausahaan dan kinerja UMKM. Kendatipun dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendampingan, motivasi dan sumber daya manusia, faktor kompetensi tetap memegang peranan utama dalam mengoptimalkan pemanfaatan faktor-faktor tersebut untuk mencapai, meningkatkan dan mempertahankan kinerja suatu organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Utami, dkk (2017) yang menemukan bahwa pengaruh variabel kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendampingan, motivasi dan SDM.

Bisnis kuliner khas Palembang merupakan salah satu bentuk wirausaha yang berkembang dengan pesat di kota Palembang. Kota dengan luas wilayah 358,55 km<sup>2</sup> ini merupakan kota yang kaya akan beraneka ragam makanan khas. Kekayaan kuliner khas menjadi pemikat utama para pecinta kuliner untuk berkunjung ke kota yang dibelah oleh aliran sungai Musi ini. Beberapa makanan khas menjadi *icon* kota Palembang yang tidak hanya diminati oleh warga lokal tetapi juga wisatawan domestik dan internasional, seperti pempek, pindang, kerupuk kemplang, kue lapan jam, dan sebagainya.

Pelaku bisnis kuliner khas Palembang selain bertindak sebagai pemilik, juga cenderung menempatkan diri sebagai manajer dan melibatkan anggota keluarga dalam mengelola perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya sentralisasi kekuasaan dan otoritas tinggi dalam mengelola usaha serta terbentuknya jiwa wirausaha melalui pengalaman dalam mengelola usaha. Fenomena inilah yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan otokratis dan kompetensi wirausaha pada perusahaan yang pengelolaannya berbasis keluarga. Penelitian ini akan mengungkapkan apakah kepemimpinan otokratis dan kompetensi wirausaha pada perusahaan berbasis keluarga akan berdampak terhadap kinerja bisnis dengan melihat situasi pada bisnis kuliner khas Palembang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2014: 249). Kepemimpinan dan pengawasan merupakan dua aktivitas yang saling melengkapi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Fahmi (2016: 67) menyatakan bahwa seorang pemimpin organisasi dianggap sukses dalam mengelola organisasinya jika diikuti dengan semangat pengawasan yang tinggi, termasuk pengawasan dalam konteks yang detail.

Robbins dan Judge (2004: 249) menyatakan bahwa organisasi memerlukan para pemimpin untuk menantang status quo, menciptakan visi masa depan dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi. Organisasi juga memerlukan manajer untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi

kegiatan operasional sehari-hari. Kepemimpinan merupakan aktivitas penting dalam manajemen dan pengelolaan suatu organisasi. Handoko (2011: 294) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting manajemen tetapi tidak sama dengan manajemen. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

### **Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan otokratis berprinsip bahwa apa yang disampaikan oleh seorang pemimpin adalah hal yang diyakini paling benar dan berdampak paling efektif dalam mencapai tujuan sehingga cenderung mengabaikan pendapat bawahan atau pihak lainnya. Seorang pemimpin otokratis menganggap bahwa dirinya adalah orang yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi. Robbins dan Coulter (2014: 149) menyatakan bahwa gaya autokrasi menggambarkan pemimpin yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan membatasi partisipasi karyawan.

Secara lebih lengkap, Danim (2004: 75) menguraikan bahwa pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pimpinan, (2) bawahan oleh pimpinan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberi ide-ide baru, (3) bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras dan tidak kenal lelah, (4) menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawaran saja, (5) memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, di dalam dirinya penuh ketidakpercayaan, (6) komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah, serta (7) korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Gaya kepemimpinan otoriter menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Fahmi (2016: 73) menyatakan bahwa seorang pemimpin adakalanya harus bertindak otoriter bila: (1) organisasi berhadapan dengan situasi yang gawat, (2) organisasi menghadapi ancaman terhadap eksistensinya, (3) para bawahan menunjukkan perilaku yang cenderung menjurus pada bentuk yang negatif atau bahkan mungkin destruktif, dan (4) merosotnya disiplin kerja.

### **Kompetensi Wirausaha**

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2010: 202). Kompetensi wirausaha didefinisikan sebagai kemampuan wirausaha untuk menghadapi situasi kritis secara efektif dengan mempertimbangkan batasan lingkungan dan jalinan relasi dan sumber daya internal (Iandoli, 2007: 17) dalam Marina (2012).

Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat diperoleh melalui berbagai cara. Ada kompetensi yang diperoleh melalui proses pendidikan formal dimana

dapat dibuktikan dengan gelar akademik atau sertifikat pengakuan atas kompetensi tersebut. Kompetensi juga dapat diperoleh melalui proses pembelajaran informal, yaitu melalui hubungan sosial dalam pergaulan hidup sehari-hari, proses pembelajaran sepanjang perjalanan karir dan pengalaman-pengalaman. Soejono, dkk (2015) menguraikan bahwa secara holistik, kompetensi wirausaha diindikasikan sebagai berikut: *strategic, commitment, conceptual, opportunity, relationship, organizing, personal, learning, ethical, dan familism*.

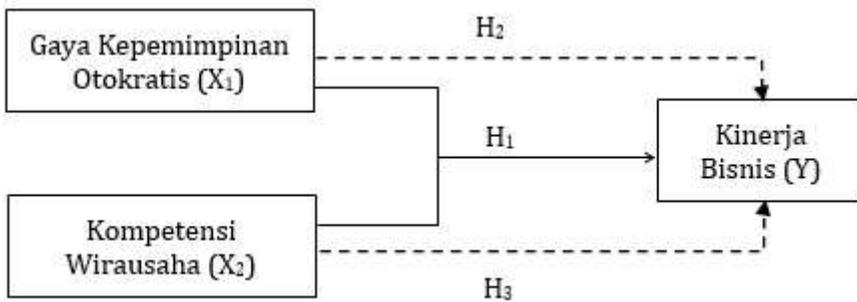
Sutrisno (2010: 203) menyatakan bahwa kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kemampuan para pemilik dan pengelola usaha yang dapat menyesuaikan kompetensi dengan perubahan situasi akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan bisnis. Smith, dkk (2003) menemukan bahwa *entrepreneurial style but not managerial behavior*, berpengaruh positif terhadap kemungkinan perusahaan akan bertipe *high growth*.

### **Kinerja Bisnis**

Wirawan (2009: 5) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja bisnis (*business performance*) dalam penelitian ini diartikan berbagai capaian hasil kerja seorang wirausaha dalam menjalankan kegiatan usaha, baik dalam hal pengembangan produktivitas maupun pemasaran produk, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya pada berbagai situasi bisnis. Soejono, dkk (2015) menemukan bahwa kompetensi wirausaha berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. Dalam hal ini, kinerja bisnis dapat dilihat dari pertumbuhan penjualan, pertumbuhan laba dan peningkatan aset yang dimiliki oleh organisasi. Ahmad, dkk (2010) juga menemukan bahwa kompetensi kewirausahaan merupakan prediktor yang kuat bagi kesuksesan bisnis usaha kecil dan menengah di Malaysia.

### **Model Penelitian**

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : gaya kepemimpinan otokratis (X<sub>1</sub>) dan kompetensi wirausaha (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja bisnis (Y)
- H<sub>2</sub> : gaya kepemimpinan otokratis (X<sub>1</sub>) mempengaruhi kinerja bisnis (Y)
- H<sub>3</sub> : kompetensi wirausaha (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja bisnis (Y)

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pemilik bisnis kuliner khas Palembang yang berada di wilayah kota Palembang. Sampel dalam penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2010: 392) mengemukakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

### Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Kuncoro (2011: 148) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara atau informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman (*guide*) wawancara (Bungin, 2012: 111).

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen

(gaya kepemimpinan otokratis dan kompetensi wirausaha) terhadap variabel dependen (kinerja bisnis) dilakukan uji F (pengujian variabel independen secara bersamaan) dan uji t (pengujian variabel independen secara parsial)

## HASIL

### Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 42 perusahaan berbasis keluarga yang bergerak di bidang kuliner khas Palembang. Kuesioner disebarikan kepada karyawan dan pemilik usaha untuk mengukur gaya kepemimpinan otokratis, kompetensi wirausaha dan kinerja bisnis. Identitas responden dalam penelitian inidapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19 orang	45.2 %
Perempuan	23 orang	54.8%
Total	42 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden karyawan dalam penelitian ini dominan perempuan yaitu sebanyak 23 orang (54.8%).

**Tabel 2**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	30 orang	71.4 %
Diploma	3 orang	7.1 %
Sarjana	9 Orang	21.4 %
Total	42 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan dalam penelitian ini dominan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 30 orang (71.4 %).

**Tabel 3**  
**Lama Bekerja Pada Perusahaan Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	17 orang	40.5 %
3 – 5 Tahun	9 orang	21.4 %
>5 Tahun	16 orang	38.1 %
Total	42 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa lama responden bekerja pada perusahaan kuliner khas Palembang dalam penelitian ini adalah berkisar 1 – 3

tahun (40.5 %). Namun jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun juga menunjukkan angka yang cukup dominan, yaitu sebanyak 16 orang (38.1 %).

**Tabel 4**  
**Jenis Kelamin Pemilik Usaha Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27 orang	64.3 %
Perempuan	15 orang	35.7 %
Total	42 orang	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden pemilik usaha kuliner khas Palembang dalam penelitian ini dominan laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang (64.3 %).

**Tabel 5**  
**Tingkat Pendidikan Pemilik Usaha Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	24 orang	57.1 %
Sarjana	18 Orang	42.9 %
Total	42 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pemilik usaha kuliner khas Palembang dalam penelitian ini adalah tingkat SMA/ sederajat dan Sarjana. Tingkat pendidikan responden dominan di tingkat SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 24 orang (57.1 %).

**Tabel 3**  
**Lama Menjalankan Usaha Kuliner Khas Palembang**

Keterangan	Jumlah	Persentase
3 – 5 Tahun	16 orang	38.1 %
5 – 8 Tahun	8 orang	19 %
>8 Tahun	18 orang	42.9 %
Total	42 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa lama responden menjalankan usaha kuliner khas Palembang dalam penelitian ini dominan lebih dari 8 tahun (42.9 %). Namun jumlah responen yang menjalankan usaha selama 3 – 5 tahun juga cukup banyak, yaitu 16 orang (38.1 %).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item pernyataan terkait variabel Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ), Kompetensi Wirausaha ( $X_2$ ) dan Kinerja Bisnis ( $Y$ ) dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi *pearson correlation* di bawah  $\alpha$  (0.05) dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 7**  
**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian	Hasil Uji	Kesimpulan
Normalitas Residual	Asymp Sig. (2 tailed): 0.562	Residual model terdistribusi normal
Multikolinieritas	VIF: 1.094 Tolerance: 0.914	Tidak terdapat gejala multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Sig. X <sub>1</sub> : 0.074 Sig. X <sub>2</sub> : 0.066	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Otokratis (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Wirausaha (X<sub>2</sub>) lolos uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas residual, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

## Uji F

**Tabel 8**  
**Uji F Variabel Kepemimpinan Otokratis (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Wirausaha (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Bisnis (Y)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.686	2	14.343	7.011	.003 <sup>b</sup>
Residual	79.790	39	2.046		
Total	108.476	41			

a. Dependent Variable: TOTY1

Tabel 8 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) adalah 0.003 dengan nilai F sebesar 7.011. Oleh karena probabilitas 0.003 lebih kecil dari 0.005, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan otokratis dan kompetensi wirausaha secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis.

## Uji t

**Tabel 9**  
**Uji t Variabel Kepemimpinan Otokratis (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Wirausaha (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Bisnis (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.322	3.895		-.083	.935
1 TOTX1	.031	.031	.142	.988	.329
TOTX2	.102	.027	.538	3.743	.001

a. Dependent Variable: TOTY1

b. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

Tabel 9 memperlihatkan kepemimpinan otokratis (X1) secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja bisnis (Y). Kompetensi wirausaha (X2) secara parsial signifikan terhadap kinerja bisnis (Y) dengan taraf signifikansi 0.05 pada tabel dalam hasil uji t. Hal ini juga menunjukkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kompetensi Wirausaha Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.003, lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Otokratis dan Kompetensi Wirausaha secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang di kota Palembang. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan kompetensi wirausaha dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang di kota Palembang.

### Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.329, lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Otokratis secara parsial tidak mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang. Dalam penelitian ini, pemimpin juga bertindak sebagai pemilik sehingga apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak terhadap kinerja bisnis. Para karyawan cenderung menilai bahwa sikap otoriter adalah hal yang sewajarnya diterapkan oleh pemimpin selaku pemilik dalam menjalankan usaha pada bisnis kuliner khas Palembang sehingga tidak berdampak terhadap capaian kinerja karyawan dan pada akhirnya tidak berdampak pada capaian kinerja bisnis.

### Kompetensi Wirausaha Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001, lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Hal ini berarti bahwa Kompetensi Wirausaha secara parsial mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga

pada bisnis kuliner khas Palembang. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kemampuan para pemilik dan pengelola usaha yang dapat menyesuaikan kompetensi dengan perubahan situasi akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan bisnis. Hasil ini juga dikuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Soejono, dkk (2015) yang menemukan bahwa kompetensi wirausaha berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kompetensi Wirausaha secara simultan mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang. Kepemimpinan Otokratis secara parsial tidak mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang. Kompetensi Wirausaha secara parsial mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan berbasis keluarga pada bisnis kuliner khas Palembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Noor Hazlina., Ramayah T., Wilson, Carlene., dan Kummerow, Liz. 2010. Is Entrepreneurial Competency and Business Success Relationship Contingent Upon Business Environment? A Study of Malaysia SMES. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*. Vol. 16 Issue 3. pp. 182-203.
- Bungin, Burhan. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dhamayantie, Endang dan Fauzan, Rizky. 2017. Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 11. No. 1. Februari 2017. pp. 80-91.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfa Beta
- Hadiyati, Ernani. 2014. Karakteristik Kewirausahaan dan Perusahaan serta Kompetensi Kewirausahaan Sebagai Penentu Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM). *Ekonomika Bisnis*. Vol. 5 No. 2. Bulan Juli Tahun 2014. pp. 117-124.

- 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.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- 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.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Pratama, Christian Yogi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 1 No. 2. pp. 22-27.
- 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.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, Eugene Sadler., Hampson, Yve., Chastan, Ian., dan Badger, Bery L. 2003. Managerial Behavior, Entrepreneur Style and Small Firm Performance. *Journal of Small Business Management*. Vol. 41 No. 1. pp. 47-67.
- Soejono, Fransiska., Mendari, Anastasia Sri., dan Rinamurti, Micheline. 2015. Competency, Entrepreneur Characteristik and Business Performance: Study of The Pempek Business in Palembang. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 30 No. 1. Januari 2015. pp. 30-41.

- Solesvik, Marina Z. 2012. Entrepreneurial Competencies in Emerging Economy Context, (Online), ([https://www.researchgate.net/profile/Marina\\_Solesvik/publication/280078668\\_Entrepreneurial\\_Competencies\\_in\\_Emerging\\_Economy\\_Context/links/55a6a5f808ae51639c5738aa/Entrepreneurial-Competencies-in-Emerging-Economy-Context.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marina_Solesvik/publication/280078668_Entrepreneurial_Competencies_in_Emerging_Economy_Context/links/55a6a5f808ae51639c5738aa/Entrepreneurial-Competencies-in-Emerging-Economy-Context.pdf)). Diakses pada 20 Januari 2018).
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tumbol, Citra Leoni., Tewel, Berhard., 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.
- Utami, Elsa Nanda dan Mulyaningsih, Hendrati Dwi. 2017. Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM (Studi pada UMKM Peserta Program Puspa 2016 yang Diselenggarakan oleh Bank Indonesia). E-Proceeding of Management. Vol. 4. No. 1. April 2017. pp. 642-651.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.