

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DARI PERSPEKTIF PEMILIK UMKM TERHADAP TURNOVER KARYAWAN

Studi Kasus UMKM Bidang Kuliner Kota Madiun

Ayudya Lulu Fadhila¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
ayudyalulu98@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out empirically the effect of transformational leadership style on employee turnover, to find out empirically transactional leadership style influence employee turnover and the effect of Laissez-fairre leadership style on employee turnover. This research was conducted in the Culinary MSME sector in Madiun City with as many as 385 MSME owners in the Culinary field in Madiun City as respondents. This study uses quantitative research methods and is processed with the help of IBM SPSS 18 software. The results of this study indicate that Transformational leadership style does not significantly affect the Turnover of MSME employees in the Culinary field in Madiun City, Transactional leadership style does not significantly affect the Turnover of MSME employees in the Culinary field. in Madiun City and Laissez-fairre Leadership Style has a significant effect on employee turnover and significantly affects employee turnover in the Culinary field of UMKM in Madiun City.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, untuk mengetahui secara empiris Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan dan pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* terhadap *Turnover* Karyawan. Penelitian ini dilakukan di UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun dengan responden sebanyak 385 pemilik UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan diolah dengan bantuan software IBM SPSS 18. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* Karyawan UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun, Gaya kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun. Kata kunci: *Turnover* karyawan, Transformasional, Transaksional dan *Laissez-fairre*

PENDAHULUAN

UMKM bidang Kuliner di kota Madiun saat ini cukup berkembang pesat. Tak dapat dipungkiri dalam UMKM terdapat lingkungan kerja yang terbentuk dari hubungan antara pemilik UMKM dan karyawannya. Hubungan kerja antara pemimpin dengan pengikutnya menciptakan lingkungan kerja dimana dalam sebuah lingkungan kerja tidak akan jauh dari fenomena *Turnover* karyawan. Menurut Kartika (2017) pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi pokok mendasar adalah memahami bagaimana supaya karyawan tetap bertahan. Apabila pemimpin tidak mampu mempertahankan karyawan maka akan menyebabkan *Turnover* atau perpindahan karyawan. Sedangkan Ode et al., (2018) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk bisa mempengaruhi dalam kelompok untuk tercapainya sebuah tujuan.

Menurut Lalitadevi (2019) diketahui dalam suatu perusahaan ditemukan 2 hingga 10 karyawan keluar tiap bulannya merupakan angka yang cukup tinggi tingkat *Turnover* Karyawan. *Turnover* karyawan adalah sebuah tindakan permanen dimana ketika karyawan memiliki niat untuk keluar dalam suatu perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk dapat kembali bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Fauzia, (2018) *Turnover* karyawan merupakan tindakan pergerakan karyawan keluar atau juga dapat diartikan sebagai bentuk pengunduran diri. NingTyas et al., (2020) menyatakan *Turnover* berupa tindakan perpindahan, pengunduran diri dari organisasi, kematian maupun pemberhentian karyawan.

Merujuk pada fenomena *Turnover* diketahui bahwa di Kota Madiun UMKM mulai berkembang pesat, hampir setiap usaha selalu memiliki pekerja menandakan UMKM cukup menyerap banyak tenaga kerja. Namun, dalam UMKM selalu saja terdapat masalah pengunduran diri atau pergantian karyawan *Turnover*. Sehingga pada dasarnya usaha yang berjalan memang efektif namun tingkat pergantian karyawannya cukup tinggi atau terlampaui sering dibuktikan dengan data intensitas pergantian karyawan (*Turnover*) pada UMKM di Kota Madiun.

Tabel 1 Data Turnover karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kota Madiun Oktober – Desember 2021

No	Nama Umkm Bidang Kuliner	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk
1	Tursina Kebab	8	7	5
2	UD. Sinar Mulia Sejahtera	4	1	1
3	Kerupuk Sermier Vandel	2	1	1
4	UD. Taman Sari 1	7	2	2
5	MM Bakery	8	5	5
6	Bluder Kresna	5	0	0
7	Kripik Pisang Asna	6	2	1
8	Ballen Coffee	4	1	1
9	UD. Wina Bakery	7	1	1
10	Kripik Tempe Ali	5	1	1

Sumber data : Survey UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun

Berdasarkan data pada tabel tersebut diketahui pada periode 3 bulan terakhir dalam UMKM bidang Kuliner terdapat karyawan yang keluar dari tempat kerja, 2 dari 10 UMKM bidang Kuliner memiliki intensitas *Turnover* yang cukup tinggi. Menurut survey wawancara salah satu karyawan UMKM bidang Kuliner menjelaskan bahwa tiap bulannya selalu ada yang keluar.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau perilaku yang dilakukan seorang pemimpin untuk para anggotanya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin akan memberikan kesempatan bagi para anggotanya untuk saling berbagi ide-ide yang nantinya akan membuat tujuan tercapai. Menurut Solehah (2019) Gaya kepemimpinan merupakan norma atau perilaku seorang pemimpin dalam memperlakukan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan bersifat mempengaruhi orang lain dan akan cocok apabila telah disepakati oleh para bawahannya. Kurniawan DP (2018) Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau norma yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dengan tujuan untuk menyalurkan persepsi bagi orang-orang yang dapat mempengaruhi

menjadi penting bagi kedudukannya. Menurut Iskandar et al., (2015) Kepemimpinan merupakan sifat penting untuk pengorganisasian SDM, karena kepemimpinan memiliki fungsi strategis untuk menuntukan kinerja sumber daya manusia. Tanpa pemanfaatan kepemimpinan kesempatan untuk memberikan yang memungkinkan lingkungan, bakat tidak dijamin dan tidak akan berkembang (Smit et al., 2021).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2017), kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang mengubah orang-orang, hal ini berlaku pada kepedulian terhadap nilai, etika, emosi, standar dan tujuan jangka panjang. kepemimpinan Transformasional merujuk pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri. Ntlhanngoe (2021) berpendapat bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki empat konstruksi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pertimbangan individual. Menurut Samuel (2021) kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepemimpinan kemungkinan akan menciptakan iklim kerja yang mendukung kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi. Korejan (2016) Kepemimpinan transformasional dicapai ketika para pemimpin dan pengikut saling memotivasi untuk motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Northouse (2017), berpendapat kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan dengan pertukaran pada proses tertentu dengan memberikan upaya pertukaran atas imbalan tertentu. Jenis kepemimpinan ini maka pemimpin akan mendapat kesempatan dari pengikut atas apa yang akan dilakukan dan imbalan apa yang akan diberikan.

Menurut Lalitadevi (2019) Gaya Kepemimpinan Transaksional Merupakan tipe gaya kepemimpinan yang bersifat transaksi, transaksi yang dimaksud adalah kompensasi, insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Adeline (2019) berpendapat Kepemimpinan transaksional mengacu pada kepemimpinan yang menyoroti pertukaran target dan penghargaan antara pemimpin dan karyawan. Karyawan di bawah gaya kepemimpinan transaksional termotivasi untuk melakukan upaya maksimal mereka pekerjaan mereka untuk mencapai berbagai penghargaan dan hasil positif.

Sedangkan Bornman (2019) Kepemimpinan transaksional Terjadi melalui bentuk penghargaan dan hukuman, maksudnya adalah jenis kepemimpinan ini menyesuaikan upah dengan bentuk kinerja yang sudah dilakukan karyawan. Ada tiga dimensi dalam kepemimpinan transaksional menurut Bornman, (2019): (1) penghargaan kontingen (yaitu jika harapan pemimpin terpenuhi, pengikut diberi

penghargaan dan pujian atas pencapaian mereka), (2) manajemen pasif dengan pengecualian (yaitu ketika seorang pemimpin campur tangan setelah kesalahan telah dibuat atau masalah telah terjadi). (3) manajemen aktif dengan pengecualian (yaitu pemimpin terus-menerus mengamati pengikutnya, perilaku pemimpin ini untuk mengantisipasi kemungkinan masalah dan segera turun tangan untuk mencegah terjadinya masalah).

Menurut Suhaim (2018) Kepemimpinan Transaksional didasarkan atas kepentingan pribadi dengan pertukaran biaya dan manfaat. Maksudnya adalah jenis kepemimpinan ini memiliki sistem transaksi tawar – menawar antara pemimpin dan karyawan. Karyawan akan diperkenalkan dengan mendapatkan hadiah atas kepatuhan yang telah dilakukan oleh karyawan. Kepatuhan yang dilakukan sudah termasuk persyaratan yang ada dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan *Laissez – faire* merupakan tipikal gaya kepemimpinan “lepas tangan” atau membiarkan hal-hal terjadi apa adanya. Maksudnya adalah ketika pemimpin meninggalkan tanggung jawab, menunda keputusan dan cenderung tidak memiliki rencana jangka panjang serta tidak ada keinginan untuk membantu bawahan untuk tumbuh (Northouse,2017).

Menurut Harsiwi (2018) Gaya kepemimpinan *Laissez – faire* merujuk kepada kebebasan penuh yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan dalam pengambilan keputusan. Sasaran dan tujuan ditetapkan apabila memang dibutuhkan, sehingga komunikasi dengan pemimpin akan dilakukan apabila diperlukan.

Sedangkan menurut Ismail (2019) Pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan seperti ini mengharapkan bahwa seluruh anggota kelompok dapat berpartisipasi tanpa menuntut maupun memaksakan kehendaknya kepada bawahan atas kewenangan yang dimilikinya, sehingga tindakan komunikasi terhadap bawahan hanya akan terjadi apabila memang diperlukan kontribusi dan menyumbang ide pemikiran untuk anggota kelompoknya.

Prami & Puri (2020) berpendapat Tipe kepemimpinan *Laissez – faire* yaitu tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahan, kebebasan ini berupa pengambilan keputusan, penyelesaian pekerjaan dan cara karyawan dalam partisipasi sehingga meminimalisir peran seorang pemimpin sebagai penggerak perusahaan. Jadi karyawan akan diberikan keleluasaan dalam bekerja dan menjalankan tugas tanpa adanya pengawasan oleh seorang pemimpin.

Adeline (2019) berpendapat pemimpin *Laissez – faire* Tipe kepemimpinan ini mendelegasikan kebebasan penuh dan wewenang terhadap karyawan. Kepemimpinan jenis *Laissez-faire* hanya sedikit atau tanpa bimbingan sama sekali sehingga pemimpin akan membiarkan secara utuh pekerjaan tersebut tanpa adanya pelatihan secara khusus kecuali saat diminta oleh karyawannya.

Selain itu jenis kepemimpinan ini disebut juga kepemimpinan nol atau tidak ada kepemimpinan sehingga dampak negatifnya ketidakpedulian pemimpin terhadap hubungan kerja negatif di lingkungan kerja seperti pengucilan, tekanan organisasi, demotivasi karyawan.

Suhalmi, (2018) berpendapat *Laissez – faire* merupakan bentuk kepemimpinan yang kontras dari aktif, sebab ia melepaskan tanggung jawab dan menjaga jarak terhadap masalah yang dihadapi oleh bawahan. Pemimpin dengan tipe ini akan mengabaikan dan tidak berkontribusi atas perkembangan bawahan.

***Turnover* Karyawan**

Sitorus, (2017) berpendapat *Turnover Intentions* merupakan isi pemikiran karyawan mengenai keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. *Turnover* pada karyawan mengarah kepada kenyataan yang dihadapi oleh perusahaan tentang kehilangan sejumlah karyawan pada satu periode tertentu. *Turnover* memiliki beberapa sebab diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan hubungan dalam organisasi.

Ketika karyawan merasa tidak nyaman akan menimbulkan ketidakstabilan yang semakin meningkat terhadap status karyawan mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak dapat diprediksi. Hal ini menyebabkan intensitas pindah kerja (*Turnover*) makin meningkat, sehingga faktor usia, periode lama bekerja juga akan berperan dalam *Turnover* (Solehah & Ratnasari, 2019).

Menurut Fauzia, (2018) *Turnover* karyawan merupakan tindakan pergerakan karyawan keluar atau juga dapat diartikan sebagai bentuk pengunduran diri. Tindakan *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, pemberhentian, dan kematian. Sedangkan Kartika, (2017) berpendapat bahwa *Turnover* karyawan adalah ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan keluar dari sebuah perusahaan atau organisasi.

NingTias et al., (2020) menyatakan *Turnover* berupa tindakan perpindahan, pengunduran diri dari organisasi, kematian maupun pemberhentian karyawan. Tindakan ini bisa saja didasari oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja dan juga rendahnya tingkat komitmen karyawan dalam bekerja.

Turnover disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berpengaruh terhadap output mereka. Ketika suatu organisasi memiliki tujuan yang baik terhadap karyawannya maka akan menurunkan tingkat *Turnover* karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi dapat memperlakukan dengan baik karyawannya maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan dan rendahnya tingkat perpindahan *Turnover* karyawannya (Ngqeza & Dhanpat, 2021).

Menurut (Suhalmi, 2018) *Turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan *turnover* terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul

dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover* Karyawan

Menurut (Samuel & Engelbrecht, 2021) Sebagai kepemimpinan transformasional mempromosikan iklim etis dalam organisasi serta mentoring dan mendukung pengembangan karyawan, diusulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan. (Adeline, 2019) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan tingkatan paling banyak dipelajari pada bidang kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah peningkatan, motivasi dan perluasan minat karyawan guna memenuhi sasaran dan tujuan organisasi supaya dapat diterapkan dengan benar.

Penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover* karyawan. Penelitian untuk menguji gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Lalitadevi, (2019), Suhlim, (2018) dan (Park & Pierce, 2020) memaparkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover* karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Sementara penelitian oleh Sun & Wang, (2017) gaya kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover* karyawan. Kemudian dari uraian diatas maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut.

H_1 = Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap *Turnover* Karyawan

Menurut (Siswatiningsih et al., 2019) Pemimpin transaksional menggunakan cara tukar imbalan untuk memotivasi karyawan atas pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikut yang telah melakukan kinerja yang baik. Menurut (Kinanti, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang fokus terhadap transaksi antar individu, manajemen serta karyawan. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan transaksional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu

menentukan apa yang harus dilakukan parabawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transaksional membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Kepemimpinan transaksional menekankan kinerja dan dan imbalan.

Sedangkan penelitian yang digunakan untuk menguji gaya kepemimpinan Transaksional oleh Suhlim (2018), Lalitadevi (2019) dan Naseer et al., (2018) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover* sedangkan pada penelitian oleh Sajid Masood et al., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan. Kemudian dari uraian diatas maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut.

H_2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez – faire* Terhadap *Turnover* Karyawan

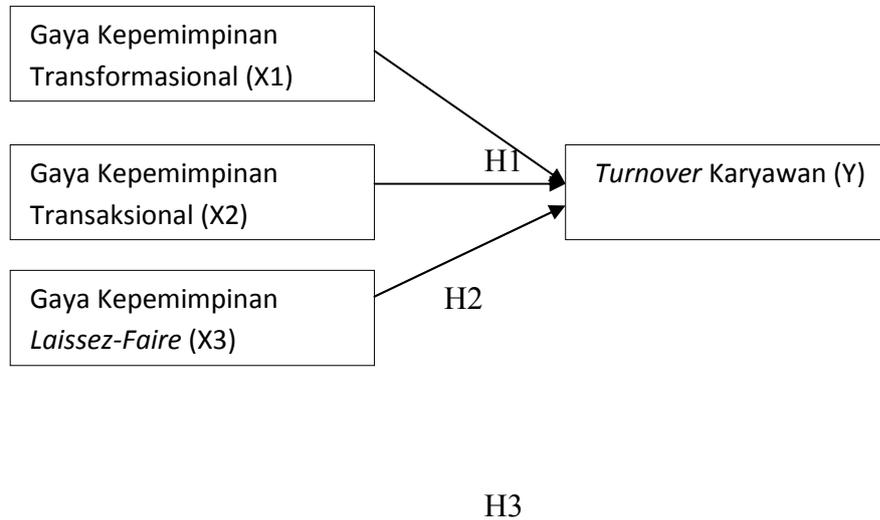
Gaya kepemimpinan *Laissez – faire* merupakan tipikal gaya kepemimpinan “lepas tangan” atau membiarkan hal-hal terjadi apa adanya. Maksudnya adalah ketika pemimpin meninggalkan tanggung jawab, menunda keputusan dan cenderung tidak memiliki rencana jangka panjang serta tidak ada keinginan untuk membantu bawahan untuk tumbuh Northouse (2017). Menurut (Satriadi, 2017) gaya kepemimpinan *Laissez-faire* adalah tipe seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang pasif, sering menghindar dari tanggung jawab, cenderung membiarkan organisasi berjalan sendiri dan keputusan atas pekerjaan sepenuhnya ditentukan oleh karyawan sehingga kebebasan penuh dilimpahkan kepada anggota/kelompok untuk pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan untuk menguji gaya kepemimpinan *Laissez-faire* terhadap *Turnover* oleh Suhlim (2018), Harsiwi (2018) dan Puni et al. (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-faire* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*. Sementara pada penelitian oleh Sajid Masood et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-faire* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover*. Kemudian dari uraian diatas maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut.

H_3 = Gaya Kepemimpinan *Laissez – faire* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang menjadi variabel independen pada penelitian ini terdapat tiga macam yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional, gaya

kepemimpinan Transaksional, dan gaya kepemimpinan *laissez – faire* dan variabel dependen adalah *Turnover* karyawan. Sehingga pada akhir penelitian ini dapat dibandingkan hasil pengujian variabel satu dengan lainnya.



Gambar 1. kerangka konseptual

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah UMKM Bidang Kuliner Kota Madiun sehingga tempat yang dijadikan penelitian adalah UMKM yang tersebar di wilayah Kota Madiun. Objek yang diteliti adalah Pemilik UMKM Bidang Kuliner di Kota Madiun. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 385 responden dihitung berdasarkan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti menggunakan rumus *Cochran* dan uji dilakukan dengan IBM SPSS 18. Teknik pengambilan sampel digunakan menggunakan Kuesioner melalui media *googleform* Uji yang digunakan pada penelitian ini Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dengan Uji Park, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linier berganda dan Uji Hipotesis t.

Variabel Independen

Variabel independen atau dapat disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor* dan *antecedent* merupakan variabel bebas atau yang mempengaruhi dalam perubahannya. Variabel Independen dapat dilambangkan sebagai variabel X. Pada penelitian ini variabel X atau Independen adalah sebagai berikut:

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X3 = Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel output, kriteria atau konsekuen. Pada bahasa indonesia sering juga disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat karena dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dapat dilambangkan sebagai Y. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel Y atau Dependen adalah *Turnover* Karyawan (Y).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	385
<i>Normal Parameters</i> ^{a,b}	
<i>Mean</i>	,0000000
<i>Std. Deviation</i>	4,89387111
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	,068
<i>Positive</i>	,068
<i>Negative</i>	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z	1,328
Asymp. Sig. (2-tailed)	,059

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil sig. Kolmogorov-smirnov sebesar $0.059 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Transformasional	,478	2,094
	Transaksional	,478	2,094
	Laissez-fairre	1,000	1,000
Variabel dependen <i>Turnover</i> karyawan			

Berdasarkan hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah (0,478), Gaya Kepemimpinan Transaksional (0,478) dan *Laissez faire* adalah sebesar (1,000) maka pada *Tolerance* melebihi 0,10.

Sementara untuk nilai VIF pada Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar (2,094), Gaya Kepemimpinan Transaksional (2,094) dan *Laissez-fairre* (1,000) maka nilai VIF <10. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,788	,431
	Transformasional	,768	,443
	Transaksional	-,856	,393
	Laissez-fairre	,614	,540
Dependent variabel LN_RES2			

Berdasarkan tabel 4 hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji park didapatkan hasil nilai signifikansi pada Transformasional adalah sebesar (0,443), Transaksional (0,393) dan *Laissez-Fairre* (0,540)

sehingga hasil menunjukkan bahwa data $>0,05$ yang artinya data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,500	,250	,244	4,917	2,117
a. <i>Predictors: (Constant), Laissez-fairre, Transformasional, Transaksional</i>					
b. <i>Dependent Variable: Turnover karyawan</i>					

Hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) pada penelitian ini adalah 2,117. Diketahui nilai $d = 2,117$ sedangkan nilai $dU = 1,84413$ dan nilai $dL = 1,82352$ dengan koefisien $\alpha = 0,05$ dan jumlah sampel = 385, serta jumlah variabel independen (K) = 3. Maka $(K;N) = (3;385)$.

Sehingga berdasarkan hasil perhitungan dengan skala $dU < d < 4-dU$ dimana untuk menunjukkan ada atau tidaknya gela korelasi. maka dapat dihitung bahwa $1,8441 < 2.126 < (4 - 1,8441)$ hasilnya adalah $1,8441 < 2,117 < 2,1556$ dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan gejala Autokorelasi.

e. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	10,687	3,438		3,109	,002
Transformasional	-,050	,096	-,033	-,517	,605
Transaksional	,117	,121	,062	,967	,334
<i>Laissez-fairre</i>	,756	,068	,497	11,188	,000

- a. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Transformasional sebesar $0,605 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,517 < t$ tabel yaitu 1,97. Maka diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional X1 terhadap variabel *Turnover* karyawan Y.
- b. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah sebesar $0,334 > 0,05$ dan t hitung adalah $0,967 < t$ tabel 1,97. Maka diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional X2 dan *Turnover* karyawan.
- c. Hasil Uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung adalah sebesar $11,188 > t$ tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* X3 terhadap *Turnover* karyawan.

f. Koefisien Determinan R^2

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,500	,250	,244	4,917	2,117
a. Predictors: (Constant), Laissez-fairre, Transformasional, Transaksional					
b. Dependent Variable: Turnover karyawan					

Sumber data : Output SPSS (Diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.18 menunjukkan besarnya $R = 0,500$ dan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,244 atau 24,4% yang berarti *Turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan *Laissez-fairre*. Sementara sisanya 75,6% sisanya dijelaskan faktor lain dari variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover karyawan*

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya yang dilakukan bertujuan untuk menguji H1 ditemukan jawaban hasil uji hipotesis yang diterima menunjukkan angka signifikansi $0,605 > 0,05$ sehingga diketahui bahwa hasil tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover karyawan*.

Objek penelitian ini mengacu pada pemilik UMKM bidang Kuliner di kota Madiun. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa sebagai pemilik UMKM bidang Kuliner sekaligus pemimpin merasa menggunakan tipikal gaya kepemimpinan Transformasional dimana pada gaya kepemimpinan ini cenderung mengarah kepada perilaku yang positif, memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, menjadi teladan yang baik dan dapat disegani sehingga hal ini menjadi menurunkan minat karyawan untuk pengunduran diri. Selain itu pemimpin yang memberikan motivasi, mendukung ide yang positif, dan memberikan kesempatan atas potensi diri sehingga karyawan untuk menjadi berkembang dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalitadevi, (2019), Suhlim, (2018) dan Park & Pierce, (2020) memaparkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover karyawan* tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Gaya kepemimpinan Transformasional yang dimiliki pemimpin juga menerima atas kritikan dan saran serta masukan yang diberikan karyawan kepada pemimpin sehingga hal tersebut menurunkan minat untuk pengunduran diri atau perpindahan yang dilakukan karyawan sehingga perilaku pemimpin yang baik sehingga hal tersebut ternyata tidak menjadi masalah dan menurunkan tingkat *Turnover karyawan*. Maka dapat disimpulkan apabila pemilik UMKM semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan Transformasional semakin menurunkan minat karyawan untuk mengundurkan diri atau *Turnover*.

Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover karyawan*

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya yang dilakukan bertujuan untuk menguji H2 ditemukan jawaban hasil uji hipotesis yang diterima menunjukkan angka signifikansi $0,967 > 0,05$ sehingga diketahui bahwa hasil tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover karyawan*. Gaya kepemimpinan Transaksional merupakan segala macam gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan transaksi. Transaksi bisa saja berbentuk upah, gaji, bonus atau berupa penghargaan (*reward*) yang diberikan pemimpin kepada karyawan di usaha milik mereka. Objek pada penelitian ini adalah pemilik UMKM bidang Kuliner di kota Madiun

sehingga dapat diketahui berdasarkan hasil penelitian mayoritas mengungkapkan bahwa mereka memberikan upah secara tepat waktu, dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi dan pencapaian. Pemilik UMKM bidang Kuliner juga memberikan insentif, bonus dan kompensasi pada momen tertentu. Kemudian pemilik UMKM bidang Kuliner juga turut mengamati kinerja karyawannya, memberikan teguran apabila karyawan melakukan tindakan yang kurang baik dan memberikan sanksi apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan.

Pemilik UMKM bidang kuliner juga turut memberikan bimbingan dan mengontrol kinerja karyawan setiap saat sehingga dengan perilaku dan tindakan tersebut atas Gaya Kepemimpinan Transaksional menurunkan tingkat *Turnover* karyawan dikarenakan tindakan yang diberikan pemimpin sesuai dengan apa yang seharusnya karyawan terima. Ketika karyawan tercukupi atas kebutuhan seperti misalnya, karyawan menerima gaji, upah, bonus dan kompensasi secara tepat waktu dan melakukan kepatuhan atas pekerjaan serta memiliki tanggung jawab dan menerima bimbingan, arahan dengan baik dari pemimpin maka akan membuat karyawan merasa nyaman merasa cukup atas kebutuhannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masood et al., (2020) dan Naseer et al., (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan yang menyatakan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan Transaksional menurunkan minat karyawan untuk mengundurkan diri. Analisis temuan mengindikasikan bahwa berdasarkan perspektif pemilik UMKM Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan menurut pemilik dari segi transaksi berupa gaji, bonus dan kompensasi sudah sesuai dengan kesepakatan antara pemilik UMKM dengan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika pemilik UMKM meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transaksional akan menurunkan minat karyawan untuk mengundurkan diri atau *Turnover*.

Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya yang dilakukan bertujuan untuk menguji H3 ditemukan jawaban hasil uji hipotesis yang diterima menunjukkan angka signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga diketahui bahwa hasil tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. gaya kepemimpinan *Laissez-fairre* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover* karyawan UMKM Bidang Kuliner di kota madiun. Gaya kepemimpinan *Laissez-fairre* tipe gaya kepemimpinan yang mengacu pada kebebasan dan ketidakpedulian seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Semua bentuk kinerja pengelolaan akan diserahkan kepada karyawan sebagai bentuk kepercayaan. Objek pada penelitian ini adalah pemilik UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa mayoritas memilih tidak setuju untuk memberikan kebebasan kepada karyawan, pemimpin merasa harus ikut campur dalam pekerjaan mereka, dan pemimpin tidak dapat memberikan kepercayaan sepenuhnya atas pekerjaan karyawan. Selain itu pemilik UMKM bidang Kuliner memberikan jawaban tidak setuju atas tidak memberikan bimbingan yang menandakan bahwa pemilik UMKM bidang Kuliner memberikan bimbingan terlebih dahulu sebelum karyawan memulai pekerjaan mereka. Pemilik juga memilih opsi ikut campur atas kinerja karyawan sehingga dari pernyataan-pernyataan yang telah disediakan mayoritas memilih untuk tidak memberikan kebebasan secara mutlak kepada karyawan sehingga dalam hal ini dapat diketahui bahwa karyawan merasa kurang bebas dalam melakukan pekerjaan mereka dan berada dibawah pengawasan seorang pemimpin yaitu pemilik UMKM bidang Kuliner.

Maka pada penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-fairre* berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masood et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-faire* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover*. Berdasarkan Analisis temuan bahwa adanya pengaruh yang signifikan apabila pemilik UMKM meningkatkan gaya kepemimpinan *Laissez-fairre* atau kebebasan yang tidak diberikan oleh pemilik berdasarkan jawaban responden maka akan justru meningkatkan *Turnover* atau pengunduran diri oleh karyawan. Oleh sebab itu semakin pengawasan yang ketat oleh pemimpin akan membuat karyawan menjadi tidak bebas dan memilih meninggalkan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan Studi Kasus UMKM bidang Kuliner Kota Madiun. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pengaruh ideal yang memberikan rangsangan intelektual dan motivasi kepada karyawan sehingga hal ini menurunkan minat karyawan untuk melakukan pengunduran diri di UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun. Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemilik UMKM bidang Kuliner memberikan bentuk penghargaan, membimbing dan memberi sanksi apabila diperlukan sehingga hal ini tidak memberikan pengaruh atas terjadinya pengunduran diri atau *Turnover* karyawan di

UMKM bidang Kuliner di Kota Madiun. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* karyawan UMKM bidang Kuliner. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez-fairre* adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan secara mutlak dan dari jawaban responden menunjukkan bahwa pemilik UMKM bidang kuliner di Kota Madiun tidak setuju atas kebebasan penuh terhadap karyawan sehingga hal ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *Turnover* karyawan.

Saran yang dapat diberikan kepada pemilik UMKM bidang kuliner adalah untuk terus meningkatkan upaya dalam memimpin suatu usaha maupun perusahaan dengan melakukan perkembangan terhadap Gaya kepemimpinan dalam memimpin para karyawan supaya tidak hanya menjadi pemimpin namun juga dapat menjadi teladan bagi karyawan serta melakukan lebih banyak evaluasi terhadap usaha terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover* karyawan sehingga nantinya dapat menekan atau menurunkan tingkat *Turnover* karyawan. Bagi Peneliti selanjutnya bisa melaksanakan penelitian dibidang lainnya mengenai UMKM dan *Turnover* karyawan yang bisa dianalisis lebih lanjut dengan variabel Gaya Kepemimpinan yang berbeda dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2019). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). 4(1), 1–23.
- Bornman, D. A. J. (2019). Gender-based leadership perceptions and preferences of Generation Z as future business leaders in South Africa. *Acta Commercii*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/ac.v19i1.708>
- Fauzia, E. S. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank BJB Cabang Subang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Harsiwi, S. T. A. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. *Ekonomi*, 70(2), 837–844. <https://doi.org/10.1128/Aem.70.2.837-844.2004>
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel

- Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Ismail. (2019). Penerapan Tipe Kepemimpinan Laissez-Faire Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Jambi. *Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, 88.
- Kartikas, N. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta (Vol. 6, Issue 1).
- Kinanti, P. Dwi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.
- Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48. file:///C:/Users/Vani/AppData/Local/Temp/5882-13026-1-PB.pdf
- Lalitadevi, J. G. dan N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Naseer, A., Perveen, K., Afzal, M., Waqas, A., & Gillani, S. A. (2018). The Impact of Leadership Styles on Staff Nurses's Turnover Intentions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i12/3702>
- Ngqeza, K., & Dhanpat, N. (2021). Investigating the effects of employee empowerment on turnover intention in a mining organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1564>
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>

- Ntlhanngoe, L., & Chipunza, C. (2021). Owner-managers' transformational leadership behaviours and human resource strategies: A case of small fast-food restaurants in south africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1482>
- Northouse G, Peter. 2017. *Kepemimpinan*. Jakarta Utara : PT. Index
- Ode, L., Paaisal, R., Manajemen, M., & Pancasila, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Muara Wisesa Samudra Di Jakarta La. *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 191–215.
- Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104624. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.104624>
- Prami, A. A. A., & Puri, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Laissez Faire terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT (Badan Pengkajian Penerapan Teknologi) Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, e-ISSN: 26544024; p-ISSN: 2354 5607, 1–7.
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah. Emmanuel. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviours. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(1), 1–7. <https://www.researchgate.net/publication/290797675>
- Sajid Masood, Ghazal Khalid Siddiqui, Huma Lodhi, & Shaista Shahbaz. (2020). Effect of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behavior and Employee Turnover Intention | Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 487–495. <http://www.publishing.globalcsrc.org/ojs/index.php/jafee/article/view/1200>
- Samuel, O. M., & Engelbrecht, A. S. (2021). How transformational leadership, psychological contract violation, empowerment and affective commitment influence employee's intention to quit an organisation. *South African Journal of Business Management*, 52(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/SAJBM.V52I1.2278>
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap

produktivitas kerja pada bank bri tanjung pinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.

Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>

Sitorus, M. A. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Smit, P. K., Schultz, C. M., & van Hoek, C. E. (2021). The relationship between talent management, transformational leadership and work engagement: An automotive artisan perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1578>

Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>

Suhalim, C. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Xyz. *110265*, 110493.

Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>