



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros

Muhammad Nurjaya¹, Mustafa², Tasmin Tanggareng³, Adi Nawir⁴

¹²³Universitas Muslim Maros

²Universitas Muhammadiyah Sinjai

E-mail : nurjaya@umma.ac.id¹, musresfas@gmail.com², adinawir@gmail.com⁴

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh sebesar 0,56. Dengan melihat hasil dan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup baik antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros, karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0,40-0,599 (cukup baik) yakni sebesar 0,56. Pada perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros sebesar 31%. Sedangkan 69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan perhitungan Uji t, maka mendapatkan nilai sebesar 10,408. Sedangkan t tabel sebesar 3,601. Karena t hitung lebih besar dari t tabel. Maka gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract

This paper aims to determine how the influence of leadership style on the performance of the cooperative employees of PT. Bosowa Maros Cement. This study uses quantitative analysis methods, the population in this study are employees of the cooperative PT. Bosowa Maros Cement. The number of samples used as respondents in this study were 36 respondents. Based on the results of the calculation of the correlation coefficient, obtained by 0.56. By looking at the results and the guideline table for the interpretation of the correlation coefficient, it can be concluded that there is a fairly good relationship between leadership style and the performance of the cooperative employees of PT. Semen Bosowa Maros, because it is in the correlation coefficient interval of 0.40-0.599 (good enough) which is 0.56. The calculation of the coefficient of determination shows that the influence of leadership style on the performance of the cooperative employees of PT. Semen Bosowa Maros by 31%. While 69% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the calculation of the t test, it gets a value of 10,408. While the t table is 3.601. Because t count is greater than t table. Then the leadership style (X) has a significant effect on the performance of the cooperative employees of PT. Bosowa Maros Cement.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi

manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingka laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Ghufron, (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelarar dalam proses kerja sama antara manusia dalam organisasi (Herawati & Azzuhri, 2014; Kurniasari, 2012; Permana, 2021; Simamora, 2018)

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk pencapaian sasaran organisasi (Ambarwati & Raharjo, 2018) Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Siti Nur Aisah, 2020; Sofiah Sinaga et al., 2021)

Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros merupakan perusahaan yang bergerak dibidan Usaha pengadaan dan pendistribusian barang kepada anggota dan masyarakat umum. Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros menjadi pilihan tepat bagi para konsumen atau karyawan yang kurang mampu membeli barang secara kontan/tunai dan memudahkan para masyarakat untuk bekerja didalam perusahaan dengan standar waktu yang ditetapkan koperasi (Baba, 2017; Haderiah & Safira, 2020; Sanusi et al., 2020).

Kompleksnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (Firmansyah Rizky et al., 2021; Hamid & Kurniawaty, 2020; Rosalina & Wati, 2020; Siti Nur Aisah, 2020). Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah, adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, adanya pengaduan dan

keluhan-keluhan dari pelanggan karena pelayanan kurang baik sehingga menimbulkan tingginya arus keluar masuk karyawan, yang secara tidak langsung akan merugikan perusahaan (Aprilinda & Aslamawati, 2018)

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik (Agung W et al., 2021; Ghuftron, 2020; Muhyadi, 2015; Setyabudi & Kurniawan, 2021). Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Adanya permasalahan di atas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang ada maka dapat disusun suatu hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 36 responden, kemudian di analisis menggunakan ukuran skala likers untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, dengan bobot penilaian 1-5 dan uji hipotesis.

Analisis Regresi Sederhana sederhana seperti yang diuraikan oleh (Nurgiantoro et al., 2002) dengan rumus yaitu :

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan rumusan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel X adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel Y adalah kinerja karyawan, a adalah nilai konstanta, dan b adalah parameter yang akan diukur (koefisien regresi)

Koefisien Korelasi. korelasi sederhana dengan formulasi sebagaimana yang dikemukakan oleh (Nurgiantoro et al., 2002) yaitu:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah data

X : Gaya kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien (nilai mutlak)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Tidak Baik
0,20 – 0,399	Kurang Baik
0,40 – 0,599	Cukup Baik
0,60 – 0,799	Baik
0,80 – 1,000	Sangat Baik

Uji *t* (*uji hipotesis*) Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya. nilai t_{hitung} , maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis penelitian, (Riduwan, 2010) mengungkapkan kaidah dalam pengujian terhadap hipotesis statistik sebagaimana dikutip sebagai berikut :

Menentukan rumus hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ artinya independen secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_0 : b_1 > 0$, artinya variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Menentukan t tabel

Untuk masalah ini penulis mengambil interval keyakinan sebagai sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (tarif signifikan) (α sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :

$$dk = n-2$$

Kriteria Pengujian

- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak yang berarti variabel independen tersebut secara signifikan dan positif terhadap variable dependen.
- jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima yang artinya variabel independen tersebut secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan yang sangat penting dimiliki Hubdam XIV/Hasanuddin di antaranya adalah pembinaan kedisiplinan prajurit. Memiliki kedisiplinan dalam diri sangat penting, karena apabila prajurit ingin bahagia dan menjadi orang yang jauh lebih baik dapat dimulai dari disiplin, dengan berperilaku disiplin, baik disiplin waktu, disiplin kerja hingga disiplin atas peraturan yang telah ditetapkan kepada setiap diri prajurit.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PT. Semen Bosowa Maros dapat di analisis kedua variabel tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan metode analisis regresi yang digambarkan pada tabel yang terlampir.

Regresi Sederhana

Berdasarkan analisis diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,34 + 0,63X$$

Nilai Konstanta sebesar 1,34 artinya jika gaya kepemimpinan nilainya adalah 0 atau konstan, maka kinerja karyawan sebesar 1,34.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,63; artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,63. Koefisien bernilai positif antara gaya

kepemimpinan dengan kinerja karyawan, maka semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.

Koefisien korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan korelasi linier sederhana tersebut diperoleh hasil sebesar 0,56. Untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap (Y) kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pedoman interpretasi koefisien korelasi, diperoleh kesimpulan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, memiliki hubungan yang cukup baik yaitu sebesar 0,56.

Uji t

Untuk mencari makna variabel (X) terhadap (Y) maka peneliti melakukan uji signifikan terhadap hasil korelasi, berdasarkan hasil analisis data jumlah t_{hitung} sebesar 10,408. Sedangkan ditemukan dengan bantuan tabel distribusi *t student* yang sudah tersedia secara umum, dengan ketentuan pencarian $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan atau db = (jumlah data - 2) atau $36-2 = 34$.

Penarikan keputusan atau menguji signifikansi

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis penelitian, yang digunakan dalam pengujian terhadap hipotesis statistik sebagaimana dikutip berikut ini:

Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_o ditolak.

Berdasarkan perhitungan di atas dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$; dengan rumus derajat bebas (db) = $n - 2 = 36 - 2 = 34$ sehingga didapat $t_{\text{tabel}} = 3,601$. Ternyata $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} atau $10,408 > 3,601$ maka hipotesis diterima.

Kesimpulannya korelasi antara variabel X dengan variable Y atau hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros adalah signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. Semen Bosowa Maros, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan Koperasi PT. Semen Bosowa Maros dapat dilakukan dengan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 0,63 berada pada interval 0,60 – 0,799, gaya kepemimpinan yang ada pada Koperasi PT. Semen Bosowa Maros yaitu gaya kepemimpinan demokratik.

Kemudian kinerja karyawan adalah sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 1,34 berada pada interval 0,80-1,000. Pengaruh Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros diperoleh koefisien korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi sebesar 31%. Hal ini merupakan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Sedangkan hasil uji hipotesis didapat t_{hitung} sebesar 10,408 > t_{tabel} sebesar 3,601 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yaitu apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat dapat diterima.

REFERENSI

- Agung W, R., Yudhistira H, G., & Aziz, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persaingan Dan Pertumbuhan Pasar: Pemimpin, Pesaing, Pengikut, Nicher (Suatu Literature Review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.455>
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *Philanthropy: Journal of Psychology*.
<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>
- Aprilinda, R. Y., & Aslamawati, Y. (2018). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Work Engagement. *Prosiding Psikologi*.
- Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Firmansyah Rizky, Hartono, B. D., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Individual dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*.
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Haderiah, H., & Safira, B. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di PT Semen Bosowa Maros. *Sulolipu: Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*. <https://doi.org/10.32382/sulolipu.v2i20.1744>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Herawati, & Azzuhri, M. (2014). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Ruangan terhadap Komitmen Organisasional Perawat di RSI UNISMA Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*.
- Kurniasari, E. (2012). Pengambilan Gaya Keputusan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v1i1.2176>
- Muhyadi, M. (2015). Teknik Pengambilan Keputusan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v3i2.3796>
- Nurdiyanto, B et al., 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Permana, D. (2021). Model Kepemimpinan Masa Depan Indonesia Dalam Perspektif Sipil Dan Militer. *Jurnal Academia Praja*. <https://doi.org/10.36859/jap.v4i1.394>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sanusi, Abdurahman, N. C., & Arifin, A. (2020). Analisis Pengendalian Kualitas Produksi Kantong Semen Dengan Seven Tools. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*. <https://doi.org/10.36352/jik.v4i01.51>
- Setyabudi, A., & Kurniawan, T. (2021). Optimalisasi Faktor e-Government Berkelanjutan di Kementerian Sekretariat Negara: Kajian Literatur. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*. <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3280>
- Simamora, K. (2018). Model kepemimpinan postmodern berbasis karakter untuk membangun hubungan kerja yang baik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>