

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep

Masmarulan R¹, Nurfatwa Andriani Yasin², Kurniawaty³
STIE Tri Dharma Nusantara^{1,2}, STIE AMKOP Makassar³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif, dan gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap Semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Diharapkan penelitian ini dapat membantu untuk menemukan gaya kepemimpinan yang layak untuk koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan gaya kepemimpinan partisipasif serta gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Pimpinan Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep harus mampu menjalin komunikasi yang intens yang baik antara semua karyawan agar masalah dan pengembangan organisasi dapat diatasi secara bersama-sama

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Gaya Kepemimpinan Pendelegasian, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of autocratic leadership style, participatory leadership style, and delegation leadership style on employee morale at the Cooperative PT. Pelayaran Tonasa Lines Pangkep Regency. It is hoped that this research can help to find an appropriate leadership style for the cooperative PT. Pelayaran Tonasa Lines Pangkep Regency. The data analysis method used is multiple regression analysis. The object of research is all employees of the cooperative PT. Pelayaran Tonasa Lines Pangkep Regency with a total sample of 49 people. The results showed that the autocratic leadership style had a negative and insignificant effect on employee morale and participatory leadership style and the delegation leadership style had a positive and significant effect on employee morale at the cooperative PT. Pelayaran Tonasa Lines Pangkep Regency. Cooperative Leader of PT. Pelayaran Tonasa Lines Pangkep Regency must be able to establish good intense communication between all employees so that problems and organizational development can be overcome together

Keywords:

Autocratic Leadership Style, Participative Leadership Style, Delegating Leadership Style, Morale

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut; misalnya modal, mesin, atau peralatan, sumber daya manusia, dan sebagainya. Di antara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia sering di sebut sebagai modal intelektual (Intellectual capital) yang terdiri dari orang-orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan perlu

memberikan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itulah perusahaan mendorong para karyawannya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan harapan memperoleh banyak keuntungan, dapat memperkecil tingkat absensi dan perpindahan. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah merealisasikan semangat kerja bagi para karyawannya. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin.

Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya). Menurut Heidjrachman (2005) terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu: gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif, dan gaya kepemimpinan pendelegasian (Free Rein Leader). Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan. Indikasi turun dan rendahnya semangat kerja yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn over yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. Ramlawati et al.,(2021) menyatakan bahwa *turnover intention* sering terjadi di dalam suatu organisasi karena organisasi tersebut tidak mampu memberikan semangat kerja yang baik kepada karyawannya yang berujung pada ketidakpuasan dari para karyawan.

PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perlengkapan komersil dan Industri, dimana dewasa ini dengan perkembangan yang ada perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, maka dari itu diperlukan suatu pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada karyawannya. Hal ini diharapkan agar karyawan tetap merasa puas untuk bekerja lebih giat lagi dan mempunyai dedikasi yang tinggi serta loyalitas yang pada akhirnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep
2. Apakah gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep
3. Apakah gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Pengertian kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan oleh para ahli, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya. Menurut Kotter (dalam Robbins, 2006), berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan.

Kepemimpinan menurut *Ralph M. Stogdill* (dalam Wahjosumidjo, 1994)didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Siagian, 1999) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut (Robbins, 2002). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Yasin, N. A., et.al (2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah).

Gaya Kepemimpinan

Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan

Robbins (2002) mengidentifikasi gaya kepemimpinan

yang dibedakan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
 - b. Kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
 - c. Kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
 - d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik.
- Blanchard dalam Ritawati (2013) mengemukakan 4 gaya dari sebuah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin memberikan perintah, dan sisi lain adalah cara mereka membantu bawahannya. Keempat gaya tersebut adalah:

- a. Directing
Gaya yang tepat apabila kita dihadapkan dengan tugas yang rumit dan staf yang ada belum memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut.
- b. Coaching
Pemimpin tidak hanya memberikan detail proses kerja dan aturan yang harus dilaksanakan kepada bawahan tapi juga menjelaskan mengapa sebuah keputusan itu diambil, mendukung proses perkembangannya, dan juga menerima berbagai masukan dari bawahan.
- c. Supporting
Supporting adalah suatu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memfasilitasi dan membantu upaya bawahannya dalam melakukan tugas. Dalam hal ini, pemimpin tidak memberikan arahan secara detail, tetapi tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dibagi bersama dengan bawahan..
- d. Delegating
Delegating merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendelegasikan seluruh wewenang dan tanggung jawabnya kepada bawahan.

Sedangkan dalam penelitian lain, Moch As'ad dalam Cahyono (2004) membagi gaya kepemimpinan menjadi:

- a. The Autocratic Leader
Seorang pemimpin yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat di tangannya.
- b. The Participative Leader
Apabila seorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif, ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil..
- c. The Free Rein Leader
Dalam gaya kepemimpinan free rein, pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan, dalam artian pemimpin agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri didalam menyelesaikan pekerjaan tersebut..

Semangat Kerja

Menurut Alek S. Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Alexander Leighton dalam Moekijat (2006) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Hasley George. D., 1992)

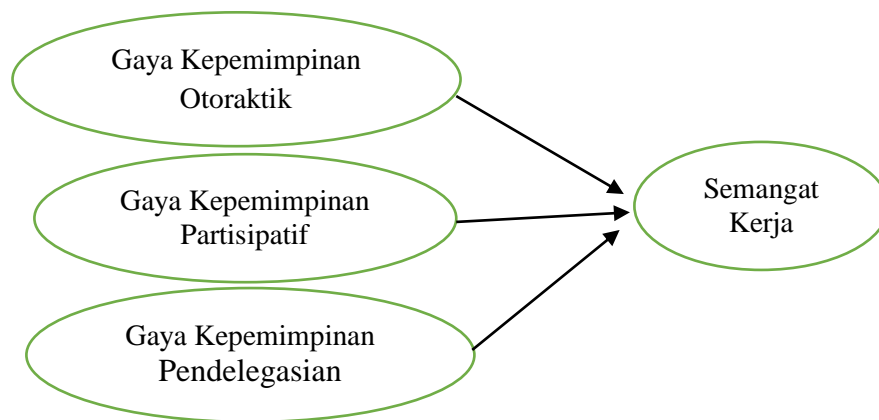
Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley George. D., 1992)

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut. Adapun penjelasan mengenai unsur-unsur semangat kerja akan diuraikan seperti berikut ini :

- a. Presensi
Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- b. Disiplin kerja
Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Alek S. Nitisemito, 2006)
- c. Kerja sama
Kerja sama merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan keharusan seseorang untk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Menurut (Anoraga, 1990) hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaji yang cukup atau memadai, harga diri yang mendapat perhatian, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, dan rasa aman menghadapi masa depan.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Karyawan PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007)

B. Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda yaitu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Tiap variabel diterangkan sebagai berikut :

Y = Semangat Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Otoratik

X₂ = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X₃ = Gaya Kepemimpinan Pendelegasian

β_0 = Konstanta

$\beta_{(1,2,3)}$ = Koefisien Regresi

2. Hasil Penelitian

Hasil Uji Regresi

Tabel 1. Coefficients(a)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.612	1,926		2,914	,006
1 Gaya Kepemimpinan Otoraktik	-0.64	,186	-,059	-,344	,733
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,549	,131	,445	4,208	,000
Gaya Kepemimpinan Pendelegasian	,653	,235	,539	2,777	,008
F	34,591				,000
R	0.835				
R Square	0,698				

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil perhitungan tabel 1, maka diperoleh :

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan otoraktik sebesar -0,344 lebih kecil dari nilai t table sebesar 1.67 dengan tingkat signifikan 0,733 > 0,05, artinya gaya kepemimpinan otoraktik berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap semangat kerja .
2. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 4,208 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,67 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
3. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan pendelegasian sebesar 2,777 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,67 dengan tingkat signifikan 0,008 < 0,05, artinya gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variable gaya kepemimpinan otoraktik, gaya kepemimpinan partisipatif , dan gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap semangat kerja yaitu sebesar 34,591 > 2.81 (F Tabel). Hal ini berarti koefisien variabel gaya kepemimpinan otoraktik, Gaya Kepemimpinan Partisipatif ,dan Gaya Kepemimpinan Pendelegasian berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% (< 0,05). Tabel 1 menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0.835, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan otoraktik, gaya kepemimpinan partisipatif , dan gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 83,5%. Sedangkan koefisien determinasi atau R square adalah 0,698 atau 69,8%, hal ini berarti semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variable gaya

kepemimpinan otoraktif , gaya kepemimpinan partisipatif , dan gaya kepemimpinan pendelegasian sementara sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.0. Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 5,612 - 0,059X_1 + 0,445X_2 + 0,539 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 5,612 memberikan pengertian bahwa jika faktor gaya kepemimpinan otoraktif , gaya kepemimpinan partisipatif , dan gaya kepemimpinan pendelegasian tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya semangat kerja adalah 5,612
2. Kofisien regresi dari variable gaya kepemimpinan otoraktif bernilai negative yaitu -0.059 menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variable independent lainnya, maka apabila gaya kepemimpinan otoraktif mengalami peningkatan maka semangat kerja mengalami penurunan sebesar 0.059
3. Kofisien regresi dari variable gaya kepemimpinan partisipatif bernilai positif sebesar 0.445 menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variable independent lainnya, maka apabila gaya kepemimpinan partisipatif mengalami peningkatan maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0.445
4. Kofisien regresi dari variable gaya kepemimpinan partisipatif pendelegasian bernilai positif sebesar 0.539 menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variable independent lainnya, maka apabila gaya kepemimpinan pendelegasian mengalami peningkatan maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0.539

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan otokratis ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pada Variabel gaya kepemimpinan otokratik secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi PT Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Hal ini disebabkan karena pimpinan yang memusatkan kuasa dan mengambil setiap keputusan tanpa melibatkan bawahannya maka semangat kerja karyawan akan menurun dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai, oleh sebab kondisi ini gaya kepemimpinan otokratik (X1) tidak digunakan pada PT Tonasa Lines Kabupaten Pangkep unit Usaha Koperasi Simpan Pinjam. Sejalan dengan penelitian Ong (2018) yang menyatakan bahwa Pengaruh signifikan negatif gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan otokratik akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadarasa & Thuraisingam (2014)) yang menemukan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja guru. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriyah, S., & Prasetya (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Wirawan.(2013) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Pengertian gaya kepemimpinan otokratik menurut Hasibuan (2003) adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Dapat pula diartikan sebagai pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berinisiatif untuk melibatkan setiap anggota timnya dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengajak dan memberi kesempatan agar setiap bawahannya terlibat aktif dan sama-sama mengambil peran. Variabel gaya

kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Hal ini disebabkan karena pimpinan dapat menerima saran, kritik dan pendapat dari bawahannya serta memotivasi karyawannya. Segala keputusan yang diambil pimpinan tidak bersifat sepihak dan adil sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek keterlibatan dari karyawan untuk tujuan bersama akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini sangat mungkin terjadi karena karyawan akan dapat dengan mudah memahami pekerjaannya karena apa yang diputuskan juga merupakan buah pikiran dari karyawan yang bersangkutan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian A. Nur Insan, et.al (2021) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik akan membawa keberhasilan kepada organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trianingi (2007) "Independensi Author dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor' yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin lebih sering terlihat sedang berada di kursi belakang dari tim kerja yang dibentuk olehnya, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan sebuah keputusan. Jika dibandingkan dengan aksi atau kerja langsung di lapangan, sebenarnya pemimpin delegatif ini akan lebih memposisikan dirinya pada strategi manajemen. Meskipun banyak yang beranggapan bahwa pemimpin dengan gaya delegatif ini lebih banyak diam dan tidak melakukan apa-apa, namun nyatanya mereka selalu berusaha agar bisa mengarahkan bawahannya agar mampu berbagi tanggung jawab maupun pengetahuan, dan mengaplikasikannya dalam setiap tingkatan yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.. Variabel gaya kepemimpinan pendelegasian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Hal ini disebabkan karena pimpinan memberikan kepercayaan dan tanggung-jawab kepada kepada karyawannya sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan dipercayai oleh pimpinan. Dengan adanya kepercayaan dari pimpinan maka karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, D. W., et.al (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Y. M., (2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Delegatif memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Clipan Fianance, Tangerang. Pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap peningkatan semangat kerja karena gaya ini mengindikasikan bahwa pemimpin telah memberikan tugas kepada bawahan dengan sedikit perintah, memberikan tugas berdasarkan kemampuan bawahan, mengadakan hubungan dengan pihak luar, melimpahkan kepada bawahan untuk mencari cara mencapai tujuan

KESIMPULAN

Pemimpin pada dasarnya merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya (terutama manusia) untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan ini tidak semata-mata diperoleh karena sebuah status (jabatan), namun gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang. Pemimpin hebat bisa menginspirasi gerakan politik dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi orang lain untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada pada Koperasi PT Tonasa Lines Kabupaten Pangkep, karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan otokratis membuat para karyawan merasa dipaksa bekerja dan dapat menurunkan moral mereka selain itu berpotensi mematikan pemikiran kreatif dan peluang inovasi dari para karyawan. Lain halnya dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif, kedua gaya ini dianggap mampu memberikan dorongan, motivasi, semangat dan peningkatan kinerja karyawan karena para karyawan diberikan peluang berinovasi dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan manajemen. Terjalin komunikasi yang intens yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga masalah dan pengembangan organisasi dapat diatasi secara bersama.

Referensi :

- A. Nur Insan, Masmarulan, Ashariana, N. A. Y. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 54–71. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60517>
- Alek S. Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalia* (2nd ed.). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anoraga. (1990). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta. PT. Rieneka Cipta.
- Cahyono, A. B. (2004). *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. (1st ed.). Gadjah Mada University Press.
- Fajriyah, S., & Prasetya, R. J. I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Gunawan, Y. M., A. H. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delekatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 1.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasley George. D. (1992). *agaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Reneka Cipta.
- Heidjrachman. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat. (2006). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Nadarasa, T., & Thuraisingam, R. (2014). The influence of principals' leadership styles on school teachers' job satisfaction—study of secondary school in Jaffna district. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–7.
- Ong dan Steven Jordan Gunadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Sumber Teknik Semarang. *AGORA*, 6(2), 1–4.
- Prasetya, D. W., Wasiati, I., & Azhari, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delekatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 1(3), 197–208.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ritawati. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Vol. 5). Jakarta : Erlangga.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Siagian, P. S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Trianingsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional, UNHAS*.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. PT. Harapan Masa PGRI.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jjufri, M. (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Revista ESPACIOS*, 40(04).