

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang
Aprilliansyah P¹, Divianto², Rini³
Jurusan Administrasi Bisnis Prodi Manajemen Bisnis
Politeknik Negeri Sriwijaya

Abstract

This study aims to determine what factors that affect employee performance in Bank Sumsel Babel Branch Syariah Muhammadiyah Palembang. Where factor has one variable that is participative leadership style. Employees who have high motivation to work will have a good impact for the organization so that the objectives of the organization can be met well. In this research, researchers used the census sample method, with a total of 17 respondents. The analysis used is multiple regression test with SPSS version 24. The results of this study, participative leadership style has a significant influence on employee performance. Suggestions for subsequent research, the author should use other variables that may be related to this writing.

Keywords: participative leadership style, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang. Dimana faktor tersebut memiliki satu variabel yakni gaya kepemimpinan partisipatif. Para karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampel sensus, dengan total responden sebanyak 17 orang. Analisa yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan SPSS versi 24. Hasil dari studi ini, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk penelitian berikutnya, penulis sebaiknya menggunakan variabel lain yang kemungkinan berkaitan dengan penulisan ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddin (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang

terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

KAJIAN PUSTAKA

Defenisi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Partisipatif adalah berkaitan dengan tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Seorang pengikut atau bawahan pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Ketidakinginan mereka itu seringkali disebabkan karena kurangnya keyakinan. Namun bila mereka yakin atas kemampuannya tetapi tidak mau maka keengganan mereka untuk melaksanakan tugas tersebut lebih merupakan persoalan motivasi dibandingkan persoalan keamanan. Dalam kasus-kasus seperti ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengar dan mendukung usaha-usaha para pengikut untuk menggunakan kemampuan yang telah mereka miliki. Dengan demikian gaya yang mendukung, tanpa mengarahkan, partisipatif mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi untuk diterapkan bagi individu dengan tingkat kematangan seperti ini.

Adapun Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai berikut :

1. Pengambilan Keputusan Bersama

Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.

2. Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan

Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Hubungan yang baik antara Pimpinan dan Karyawan

Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.

4. Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi

Defenisi dan Indikator Gaya Kinerja Karyawan

Setiap Karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya (Gibson, et al, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

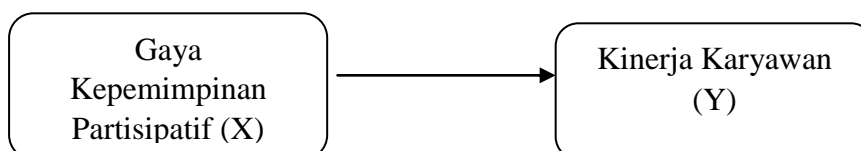
Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu (Robbins, 2006:260).

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Kerangka Pikir

Secara sistematis, kerangka pikir ini dapat di lihat pada gambar berikut:



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H_0 : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.
2. H_1 : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:148) Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Objek dan Subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”

Dalam penelitian, populasi mengacu pada seluruh karyawan yang berjumlah 17 di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

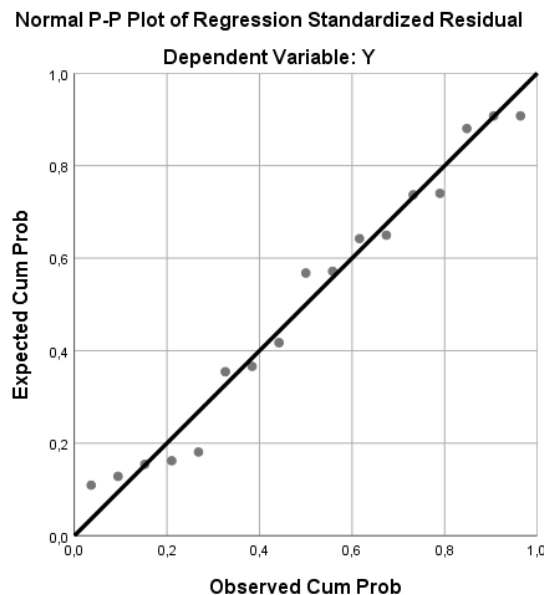
Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:149) Sampel adalah “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel harus diperhatikan agar pemilihan sampel tersebut dapat benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan dapat mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian”.

Metode yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai responden secara keseluruhan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

Hasil dan pembahasan

Uji Normalitas



Dari output chart di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik k yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

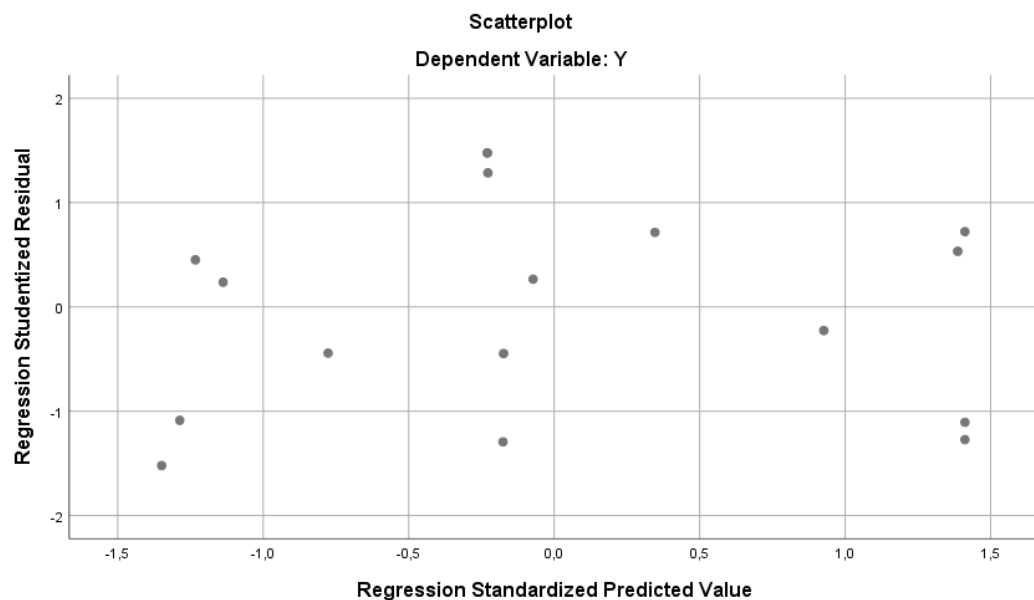
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,740	33,345		,412	,688		
	X1	2,448	1,612	,385	1,519	,155	,797	1,255
	X2	2,534	1,078	,550	2,352	,037	,936	1,068
	X3	-,240	2,092	-,032	-,115	,911	,641	1,560
	X4	,039	1,634	,006	,024	,982	,718	1,393

a. Dependent Variable: Y

Dari data diatas, kita dapat melihat bahwa nilai variance inflation factor (VIF) X1, X2, X3 dan X4 lebih kecil dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai variance inflation factor (VIF) tidak terjadi multikolinearitas

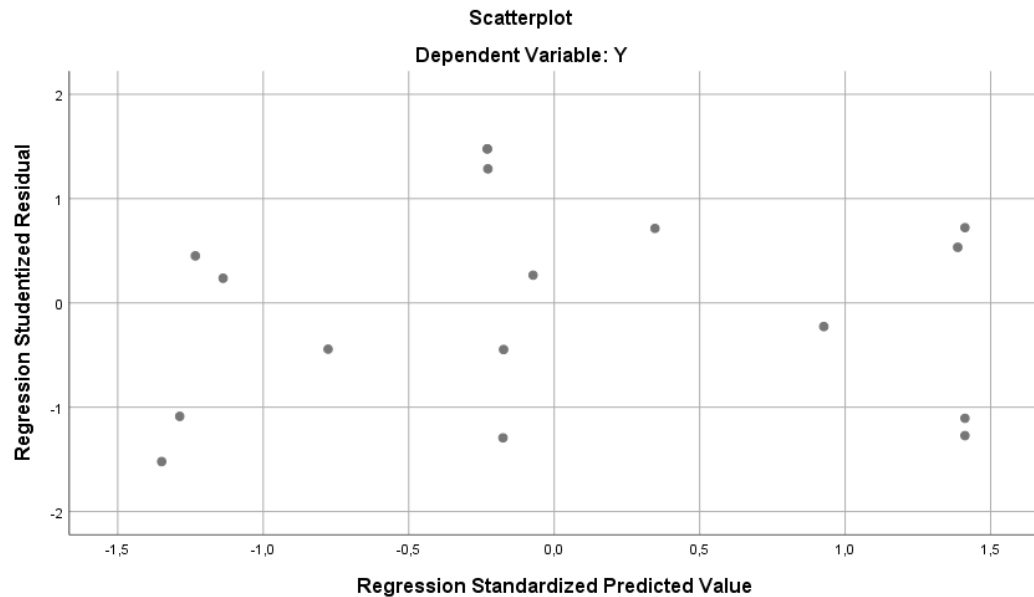
Uji Heteroskedastisitas



Dari scatterplots di atas ini terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan gambar di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas artinya

model regresi terpenuhi karena tidak adanya penyimpangan dengan kata lain varian variabel memiliki tingkat kepercayaan yang baik.

Uji Autokorelasi



Dari hasil output gambar, dapat dikatakan bahwa titik menyebar dibawah serta diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas diatas tidak terjadi Autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,886	,781	1,74832

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian regresi berganda diperoleh koefisien korelasi berganda (R) sebesar 62,1% dengan koefisien determinasinya (R^2), sedangkan *R Square* yang telah disesuaikan memiliki nilai sebesar 78,1%.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,288	4	85,822	3,885	,048 ^b
	Residual	546,477	12	45,540		
	Total	889,765	16			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Hasil Uji Signifikansi arisial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,740	33,345		,412	,688
	X1	2,448	1,612	,385	2,519	,045
	X2	2,534	1,078	,550	2,352	,037
	X3	-,240	2,092	-,032	-,115	,911
	X4	,039	1,634	,006	,024	,982

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,740 + 2,448 X_1 + 2,534 X_2 + -0,240 X_3 + 0,039 X_4 + e$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 13,740.
2. Pengambilan keputusan bersama (X_1) terhadap (Y)
Nilai koefisien pengambilan keputusan bersama untuk variabel X_1 sebesar 2,448. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengambilan keputusan bersama satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 2,448 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk variabel X_2 sebesar 2,534. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai memberikan kesempatan kepada karyawan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 2,534 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk variabel X_3 sebesar -0,240. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar -0,240 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Nilai motivasi untuk variabel X_4 sebesar 0,039. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai motivasi satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,039 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan antara pengambilan keputusan bersama diperoleh hasil $t_{hitung} 2,519 > 2,20$ dan tingkat signifikansinya sebesar $0,45 < 0,05$ maka artinya pengambilan keputusan bersama (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan antara memberikan kesempatan kepada karyawan diperoleh hasil $t_{hitung} 2,352 > 2,20$ dan tingkat signifikansinya sebesar $0,37 < 0,05$ maka artinya memberikan kesempatan kepada karyawan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan diperoleh hasil $t_{hitung} -,115 < 2,20$ dan tingkat signifikansinya sebesar $0,911 > 0,05$ maka artinya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji t untuk motivasi diperoleh hasil $t_{hitung} 0,24 < 2,20$ dan tingkat signifikansinya sebesar $0,982 > 0,05$ maka artinya hubungan motivasi (X_4) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil uji f untuk gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh hasil $f_{hitung} 3,885 > 3,26$ dan tingkat signifikasinya sebesar $0,48 < 0,05$ maka artinya gaya kepemimpinan partisipatif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa uji t mempunyai dua dari empat variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) yang memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yaitu variabel pengambilan keputusan bersama (X_1) dan variabel memberikan kesempatan kepada karyawan (X_2). Kemudian berdasarkan hasil uji f penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) yang memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas hasil penelitian ini penulis memberikan saran yaitu:

1. Dari segi pengambilan keputusan bersama tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah sudah bagus akan tetapi lebih baiknya dipertahankan ataupun ditingkatkan lagi. Karena saat mengambil keputusan bersama baik bagi pemimpin ataupun karyawan harus saling memahami dan menghargai pendapat dari orang lain.
2. Dari segi memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah sudah bagus akan tetapi lebih baiknya dipertahankan ataupun ditingkatkan lagi. Karena saat memberikan kesempatan kepada karyawan haruslah hati-hati apabila karyawan salah maka bisa membuat fatal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin.
3. Dari segi hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah belum bisa dikatakan baik namun perlu

diperhatikan dan ditingkatkan. Karena dari segi tersebut sangat berguna untuk membangun hubungan yang harmonis supaya lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan dalam urusan pekerjaan.

4. Dari segi motivasi tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah belum bisa dikatakan baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Karena pada dasarnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya beberapa tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andre Setiawan, 2017. Didapat dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6067> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Azwar, 1986. Didapat dari <https://mepsychology.wordpress.com/2014/12/01/validitas-dan-reliabilitas/> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Badeni, 2013. Didapat dari *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Bass, 1990 dalam Zhang. Didapat dari <http://madziatul.blogspot.com/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Cooper dan Schindler, 2006 dalam Zulganef. Didapat dari etd.repository.ugm.ac.id/.../S2-2015-320333-bibliography.pdf diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Fairholm, 2009. Didapat dari <http://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/29> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Gibson, et all, 1995. Didapat dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kinerja.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- House and Mitchell, 1974 dalam Yukl. Didapat dari <https://www.dictio.id/t/bagaimanakah-kepemimpinan-partisipatif-itu/1276> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Hasan, 2008. Didapat dari <https://www.galinesia.com/2017/11/teori-regresi-linier-berganda-lengkap.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Hasibun, 2016. Didapat dari <http://pkeorganisasian.blogspot.com/2016/11/struktur-dan-desain-organisasi.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Maharani, 2013. Didapat dari <http://pusattesis.com/uji-heteroskedatisitas/> diakses pada tanggal 18 Juli 201
- Mangkunegara, 2005. Didapat dari <https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/08/21/kinerja/> diakses pada tanggal 18 Juli 2018

- Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010. Didapat dari <http://eprints.polsri.ac.id/2352/7/Daftar%20Pustaka.pdf> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Prawirosentono, 2007. Didapat dari <https://perpusunpas.wordpress.com/2010/03/29/kinerja-pegawai/> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Regina, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Reksohadiprojo dan Handoko, 2003. Didapat dari <https://www.scribd.com/doc/275237967/Indikator-Gaya-Kepemimpinan> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Rivai, 2009. Didapat dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Robbins, 2006. Didapat dari <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Simamora, 2006. Didapat dari <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html> diakses pada tanggal 18 Juni 2018
- Sukardi, 2009. Didapat dari <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/254> diakses pada tanggal 18 Juni 2018
- Sugiharto dan Sitinjak, 2006. Didapat dari
- Sugiyono. 2009. Didapat dari <https://gultomhans.wordpress.com/2013/06/10/hipotesis-penelitian-2/> diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Syamsuddinnor, 2014. Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia. Didapat dari: http://etheses.uin-malang.ac.id/1577/10/11510074_Daftar_Pustaka.pdf diakses pada tanggal 18 Juli 2018
- Walizer, 1987. Didapat dari <http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html> diakses pada tanggal 18 Juli 2018