

1. **JUDUL LAPORAN AKHIR** : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang**
2. **JENIS LAPORAN** : **Penelitian**
3. **BIDANG ILMU** : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
4. **PENDAHULUAN**

4.1 Latar Belakang

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

Menurut Syamsuddinnor (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.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi

seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dipakai ialah Partisipatif, Karena adanya pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan dan lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Maksud dari sedikit pengarahan disini, pemimpin tidak hanya duduk diam dan memberikan banyak perintah, tetapi pemimpin itu sendiri juga ikut berpartisipasi, Hal ini penting manakala pemikiran kreatif dari pemimpin dan anggota diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan.

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang. Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka (bawahan) sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell 1974 dalam Yukl 1989).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinya. Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan yang tinggi. Masalah pelayanan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal

yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sistem pelayanan perlu didukung oleh kualitas pelayanan, fasilitas yang memadai dan etika atau tata krama.

Bank Sumsel Babel merupakan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Memiliki visi yaitu menjadi bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul. Berdasarkan visi tersebut, Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai yang secara resmi mulai beroperasi pada tahun 2006 selalu melakukan evaluasi dari tahun ke tahun dalam hal penciptaan kepuasan nasabah.

Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah sadar bahwa seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membangun kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang semakin kritis terhadap pelayanan yang diperoleh, membuat Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah harus dapat melaksanakan kegiatan operasional sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik. Peningkatan dan penurunan jumlah nasabah dari tahun ke tahun dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan untuk menilai seberapa tinggi tingkat kinerja pada pelayanan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang”**.

4.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang ?

4.3 Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan yang ada, yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja karyawan

4.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

4.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini yaitu :

1. Mampu membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen khususnya Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam hubungannya dengan Kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang
2. Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap semangat Kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.
3. Sebagai bahan masukan yang positif bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang untuk meningkatkan Kinerja karyawan agar bekerja lebih baik lagi.
4. Menambah wawasan penulis di bidang Manajemen bisnis khususnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

4.6 Metode Penyelesaian Masalah

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang dibantu dengan program SPSS 24. Rancangan penelitian ini ditentukan dengan variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada dua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya menentukan dimensi lalu indikator berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

5. TINJAUAN PUSTAKA

5.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian (Sukardi, 2009) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemasalahan terhadap Prestasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak”. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan 11 ukuran sampel 61 orang dari populasi sebanyak 61, dengan metode penelitian survey eskplanatori, analisis statistika menggunakan path analysis. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan pomasalahan terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan adalah sebesar 96 persen. Dari hasil penelitian yang bersifat kwantitatif tersebut dapat disampaikan bahwa tingkat disiplin pegawai petugas penyuluh lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pomasalahan yang dilakukan oleh Kepala Dinas. Hubungan pengaruh tersebut adalah bersifat secara positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan pomasalahan akan memberi dampak kenaikan nilai terhadap prestasi kerja pegawainya, atau sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan dan pomasalahan akan berdampak pada turunnya prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Yulianis, 2007) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Provinsi Riau. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 33 orang dari populasi sebanyak 132 orang. Metode penelitian yang digunakan metode eksplanatory research, dengan hasil penelitian sebagai berikut: 12 Hasil penelitian menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan pada dinas Kebudayaan, Kesenian dan Pariwisata Provinsi Riau masih belum berjalan dengan baik, sehingga prestasi kerja pegawai belum maksimal. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif

sebesar 66.9 persen terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Provinsi Riau. Hal ini menggambarkan bahwa tingginya pengaruh gaya kepemimpinan berpotensi terhadap terjadinya prestasi kerja pegawai atau sebaliknya rendahnya gaya kepemimpinan berpotensi terhadap rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Provinsi Riau.

Hasil penelitian (Iman Sukendar 2007), “Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan”. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan ukuran sampel sebesar 82 orang dari populasi sebanyak 107 orang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Hasil uji statistika membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan motivasi terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan, Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan kebijakan motivasi serta pendidikan 13 dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Adapun pengaruh serentak dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93 persen

5.2 Landasan Teori

5.2.1 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.

Gaya ini disebut partisipatif karena pemimpin atau pengikut selain tukar-menukar ide dalam pembuatan keputusan, dengan peranan pimpinan yang utama memberikan fasilitas dan berkomunikasi. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang tinggi dan perilaku berorientasi tugas yang rendah. Pada gaya kepemimpinan ini, seorang pengikut memungkinkan untuk mengemukakan ide atau gagasan yang dimilikinya sehingga mereka memperoleh kesempatan untuk mewujudkan perannya dalam kelompok, dimana mereka memiliki kemampuan yang setiap saat dapat diberdayakan pemimpin bagi kemajuan kelompok dan organisasi yang dikutinya.

Ciri-cirinya pemimpin partisipatif ialah :

1. Pemimpin memberikan dukungan tinggi dan sedikit/rendah pengarahan.
2. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara berganti antara pemimpin dan bawahan.
3. Komunikasi dua arah ditingkatkan.
4. Pemimpin mendengarkan bawahan secara aktif.
5. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan.

tipe kepemimpinan partisipatif :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai berikut :

1. 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. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2003, p.290-291) Indikator utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin partisipatif Adalah :

1. Kecerdasan (Intelligence)

Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas

2. Kedewasaan, sosial dan Hubungan sosial yang luas

Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif. Pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi. Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejala emosi berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Dalam hubungannya dengan motivasi, kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kelompok yang kondusif agar dapat memotivasi anggota-anggota kelompoknya. Agar dapat menginspirasi individu untuk memotivasi dirinya sendiri, seorang pemimpin perlu memahami kebutuhan dan keinginan individu tersebut. Lingkungan kondusif yang dapat memotivasi sangat penting, karena motivasi setiap individu akan berkorelasi langsung dengan produktivitas.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5.2 Defenisi dan Indikator 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 terhadapnya 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.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja karyawan dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan.

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam 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

5.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan. Pendapat, saran dan kritik dari bawahan sangat

dibutuhkan guna terciptanya situasi kerja yang saling mendukung, tidak monoton dan fleksibel, kerjasama yang kuat dalam pencapaian tujuan bersama. Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan”.

Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi (Fairholm, 2009). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja karyawan.

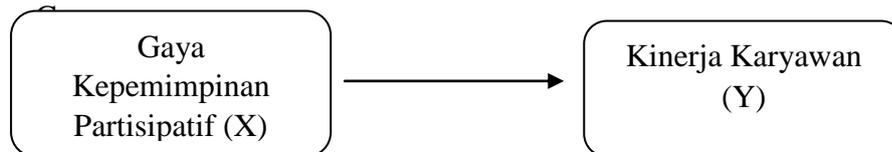
5.5 Hipotesis

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. H₀ : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

2. H1 : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

5.6 Kerangka pemikiran



6. RANCANGAN SISTEM

6.1 Pengertian Operasional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi operasional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Partisipatif (Variabel X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 1. 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. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

2. Kinerja karyawan (Variabel Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :

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

6.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

6.3 Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (X)

Dari penelitian ini adalah Pemimpin partisipatif. Pemimpin Partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

2. Variabel Dependen (Y)

Dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

6.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Merupakan istilah data yang digunakan dalam sebuah metode penelitian sebagai dasar kesimpulan atau hasil dari penelitian yang dilakukan. Kedua data tersebut memiliki perbedaan fungsi, sifat, maupun cara pengumpulannya. Dengan demikian pengertian data kualitatif dengan data kuantitatif memiliki perbedaan arti

2. Data Kuantitatif

Data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

b. Sumber data

1. Data Primer

Data ini berupa hasil pengisian kuesioner mengenai Pemimpin Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan kemudian di isi oleh Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari jurnal pendukung dokumen data Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang dan buku referensi. Contoh struktur organisasi.

6.5 Prosedur Penentuan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

2. Sampel 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.

6.6 Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi : teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan secara langsung, tanpa mediator, melihat secara dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut, metode observasi disini adalah bagian awal untuk menentukan seberapa besar sampel untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang

2. Wawancara (interview) : teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui teknik tanya jawab lisan dengan sumber keterangan yang dianggap layak untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yakni karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang
3. Kuisisioner : penulis membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang ditunjukkan kepada responden, untuk diisi sebagai sampel dari peneliti dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan akan penulis sebarkan kepada responden.
4. Dokumentasi : teknik pengumpulan data yang dilakukan dari pengumpulan dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta pengumpulan foto-foto sebagai bentuk dokumentasi dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

6.7 Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk

menghitung kevalidan dari suatu instrument adalah rumus korelasi pearson product moment, sebagai berikut:

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

r = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Kuadrat Faktor variabel X

$\sum Y^2$ = kuadrat faktor variabel X

$\sum XY$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{S^2 - \sum Pq}{S^2} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas tes secara keseluruhan

$n = \text{Banyaknya butir pertanyaan}$

$S = \text{Standar deviasi dari tes (standar deviasi adalah akar variansi)}$

$p = \text{Proporsi subjek yang menjawab pertanyaan dengan benar}$

$q = \text{Proporsi subjek yang menjawab pertanyaan dengan salah}$

$$(q = 1 - p)^{17}$$

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$O_i = \text{Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-}i$

$E_i = \text{Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke-}i$

$X^2 = \text{Nilai Chi-Square}$

4. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan

atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

$$Y = a+bX+ e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Residual atau prediction error

Hasil regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis dari variabel tersebut dimana jika r lebih besar dari 0,5 ($<0,5$) maka valid, jika r lebih kecil dari 0,5 ($>0,5$) maka tidak valid.

5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = statistik uji hipotesa

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

berdasarkan hipotesis diatas, maka kriteria keputusan sebagai berikut :

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak

6. Uji korelasi

Korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada/tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih.

Analisis ini digunakan untuk memperoleh koefisien korelasi, yaitu ukuran hubungan linear antara dua variabel. Dalam penelitian ini menghitung korelasi menggunakan koefisien pearson. Koefisien ini menghitung mengukur keeratan hubungan antara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian (bivariate)

Pedoman interpretasi keeratan hubungan antara dua variabel tersebut bisa dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Interprestasi koefisien korelasi (R)

NILAI KOEFISIEN KORELASI	Interprestasi
0,10 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien deerminasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian korelasi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Regina 2010 dari <https://media.neliti.com/media/publications/2703-ID-kinerja-karyawan>
- Bass 1990 dalam Zhang dari <http://madziatul.blogspot.co.id/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html>
- Kotler dan Keller, 2009: 138) dari Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga
- Zeithmal dan Bitner dari (dalam pangestu, 2015: 12) dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/176>
- (Gibson, et all, 1995:364) dari <https://anzdoc.com/kinerja-pegawainya-gibson-et-all-1995364-kinerja-adalah-ting.html>
- Mangkunegara (2005:67) dari <https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/08/21/kinerja>
- Rivai (2009:532) dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2016/01/kinerja-pegawai.Html>
- Robbins, 2006:260 dari <https://dosen.perbanas.id/kinerja-perusahaan-2/?print=print>
- Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) dari <https://www.coursehero.com/file/p468viu/Menurut-Prawirosentono-dalam-Pasolong-2007-176-berpendapat-bahwa-kinerja>
- House dan Mitchell 1974 dalam Yukl 1989 dari http://www.academia.edu/9673534/Organizational_Commitment_ditinjau_dari_Gaya_Kepemimpinan_Pimpinan_Organisasi_di_Lingkungan_Universitas
- Syamsuddinnor 2014 dari <https://www.scribd.com/doc/304942399/PENGARUH-MOTIVASI-DAN-DISIPLIN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-PEGAWAI>

