

SOETOMO BUSINESS REVIEW

Volume 4

Edisi 1

Page 62-72

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stkip Sinar Pancasila Di Kabupaten Malaka Propinsi Nusa Tenggara Timur

Albertus Kristoforus Mau

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

English Title: The Effect Of Autocratic And Participatory Leadership Styles On Employee Performance At Stkip Sinar Pancasila In Malaka District, Nusa Tenggara Timur Province

Abstrak Seorang pemimpin organisasi di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengolah berbagai perubahan yang ada di lingkungan strategis organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis serta menguji gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STKIP Sinar Pancasila. Hasil pengujian Hipotesis menggunakan Uji T diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan sebesar $0,722 > 0,05$ dan nilai thitung $0,357 < t$ tabel sebesar 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hipotesis kedua diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai thitung $6,690 < t$ tabel 2,010, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila. Pengujian Hipotesis ketiga menggunakan Uji F, dimana hasil yang diperoleh diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $85,057 > F$ tabel 3,183 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Otokratif, Partisipatif, Kinerja Karyawan.

Abstract An organizational leader in the era of globalization will face increasingly complex and uncertain demands. Such conditions require the capabilities and skills of leaders in processing various changes that exist in the strategic environment of the organization that have an impact on the existence of the organization through effective leadership. The purpose of this study is to analyze and test the leadership style that can have a significant influence on employee performance at STKIP Sinar Pancasila. Hypothesis testing results using the T test, it is known that the

significance value for the influence of autocratic leadership style on employee performance is $0.722 > 0.05$ and the t value is $0.357 < t$ table is 2.010 so it can be concluded that the first hypothesis is rejected. The second hypothesis is known that the significance value for the influence of participatory leadership style is $0.000 > 0.05$ and the t value is $6.690 < t$ table 2.010 , so it is concluded that the second hypothesis is accepted, which means that there is a significant influence between participatory leadership variables on the employee performance of STKIP Sinar Pancasila. Testing the third hypothesis using the F test, where the results obtained show that the significance value for the effect of X_1 and X_2 simultaneously on Y is equal to $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $85.057 > F$ table 3.183 so that it can be concluded that the third hypothesis is accepted and there is a significant influence. significant between X_1 and X_2 simultaneously against Y .

Keyword: Leadership Style, Autocratic, Participative, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam proses pencapaian tujuan bersama pada sebuah organisasi akan selalu berhubungan dengan sumber daya, baik itu sumber daya pengetahuan maupun teknologi, finansial, sumber daya alam, maupun sumber daya manusia. Dari macam – macam Sumber daya tersebut yang paling berperan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi motor penggerak dalam mengelola semua hal dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai makhluk sosial yang bisa beradaptasi dan selalu membawa perubahan untuk dirinya sendiri menuju tercapainya tujuan kehidupan. Sumber daya manusia yang berkualitas masih terus menerus dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di era globalisasi dengan tingkat perubahan yang signifikan dalam berbagai sudut pandang kehidupan. Oleh Sebab itu, sumber daya yang lain akan menjadi tidak berguna tanpa melibatkan sumber daya manusia menjadi peran utama untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Sebagai sumber daya yang pertama serta utama dalam suatu organisasi, maka kualitas sumber daya manusia itu sendiri wajib diprioritaskan. Menilai kualitas Sumber Daya Manusia dapat diperlukan penilaian secara obyektif dengan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut dari hari ke hari. Manusia sebagai selaku faktor yang terutama wajib untuk diberi penilaian, baik dari segi waktu, tenaga, dan kemampuannya yang bisa digunakan secara optimal bagi kebutuhan organisasi, maupun kepentingan individu. Kinerja ialah sesuatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas - tugas bersumber pada atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan waktu bagi standar serta kriteria yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Henry, 2003) Sebaliknya penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk menilai dan mengetahui baik atau tidaknya seorang karyawan melaksanakan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan seperangkat standar, setelah itu mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.(B2042171024, 2019). Selanjutnya penilaian kinerja bisa dipergunakan oleh perusahaan untuk beberapa keperluan salah satunya yaitu untuk digunakan sebagai rujukan sebelum organisasi atau perusahaan membuat keputusan tentang sumber daya manusia seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lembaga, karena mampu memberi pengaruh terhadap tercapainya tujuan dan perkembangan organisasi guna menghadapi persaingan global yang selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Sebagai element terpenting dalam sebuah lembaga, kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri harus diutamakan.

STKIP Sinar Pancasila sebagai sebuah organisasi atau lembaga Pendidikan Tinggi tentu harus memiliki visi dan misi yang sangat jelas guna meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanannya. Mutu pendidikan serta pelayanan yang baik tentu menjadi bagian dari sumber daya manusia yang mengabdikan pada lembaga ini. Oleh sebab itu kualitas dari sumber daya manusia serta peranan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kemajuan lembaga STKIP Sinar Pancasila.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu isu dalam bidang manajemen yang sangat menarik untuk diangkat hingga saat ini dan kepemimpinan atau leadership tetap menjadi isu menarik yang perlu dilakukan riset karena diperhatikan oleh berbagai pihak. Fenomena gaya kepemimpinan masih menjadi topik permasalahan menarik dan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan berorganisasi. Indikator permasalahan pemimpin dalam lingkungan STKIP Sinar Pancasila adalah banyak karyawan belum bekerja dengan kinerja terbaiknya. Hal ini dapat dilihat bahwa sejak tahun 2013 mendapat ijin operasional hingga tahun 2019 STKIP Sinar Pancasila belum melakukan reakreditasi program studi dan akreditasi institusi.

Oleh karena itu pimpinan STKIP Sinar Pancasila harus mampu memberikan dorongan, motivasi dan petunjuk untuk pengikutnya sehingga bawahannya merasa termotivasi untuk mendongkrak kualitas kerja mereka. Motivasi yang dimaksud berhubungan dengan gaya kepemimpinan dalam memberikan petunjuk kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, oleh karena itu pimpinan dituntut untuk memahami sikap, perilaku, norma dan nilai seperti apa yang hendak digunakan agar dapat mempengaruhi, mengarahkan karyawan-karyawannya menuju pencapaian visi misi dan sasaran tujuan di STKIP Sinar Pancasila.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah gaya Kepemimpinan otokratis dan partisipatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Otokratis secara parsial terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan partisipatif secara simultan terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin organisasi harus pandai dalam menggunakan gaya kepemimpinannya untuk memberikan motivasi serta mampu mengarahkan anggotanya untuk meningkatkan kinerja maksimal mereka sehingga dapat menghasilkan mutu produk yang berkualitas. (Amani, Alia; Nurleli; Lestari, 2020)

Gaya kepemimpinan merupakan manifestasi dari tingkah laku seorang pemimpin yang meliputi kemampuan dan kompetensi dalam diri seorang pemimpin. Perwujudan ini akan membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang dikatakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tidak terlepas dari keterampilan dan sikap seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan pola yang dibentuk untuk menyatukan berbabagai tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan individu untuk menggapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini selalu menggunakan pendekatan kekuasaan untuk mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaan yang paling mendominasi dan paling diutamakan dalam organisasi. (Hutagalung et al., 2020). Pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan pendapat dan saran dari orang lain sehingga orang – orang tersebut tidak memiliki pengaruh dan partisipasi langsung terhadap keputusan itu. (Yukl, 2010)

Kepemimpinan otokratis dilakukan berdasarkan perintah – perintah atasan serta pemaksaan antara pihak pimpinan dan bawahan dengan tindakan arbiter dalam organisasi. (Winardi, 2004). Seorang pemimpin cenderung mengintervensi semua pekerjaan dengan pengawasan ketat sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan bisa dilakukan sesuai dengan rencana. . Pemimpin otokratis selalu mengedepankan sanksi sebagai faktor terpenting dalam perintahnya sehingga karyawan akan selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kekuasaan untuk mencapai suatu keputusan serta pengembangan strukturnya dalam organisasi sehingga keuntungan selalu berpihak pada kekuasaan. (Nopitasari & Krisnandy, 2018)

Dari ketiga pendapat ahli tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otokratis itu identik dengan seorang pemimpin yang berkuasa sewenang

– wenang dalam sebuah organisasi. Hal ini tentu sangat berpengaruh buruk bagi perilaku dan kinerja karyawan. Tergambar jelas bahwa karyawan hanya merupakan elemen pelengkap dalam organisasi, sehingga semua keputusan hanya terpusat pada seorang pemimpin tanpa melibatkan karyawan.

Gaya kepemimpinan otoriter memperlakukan karyawan dengan sewenang – wenang karena pemimpin menganggap dirinya yang paling berkuasa dalam sebuah organisasi. Karyawan diperintah dan dipaksa sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena rasa takut. Ciri – ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut :

- a) Beban kerja organisasi bertumpuh pada pemimpin;
- b) Karyawan hanya dianggap sebagai pelaksana dan tidak memperoleh kesempatan untuk memberikan berbagai ide dan gagasan baru;
- c) Karyawan berkerja dengan disiplin yang sangat tinggi, belajar mandiri, dan tak kenal lelah;
- d) Pemimpin menentukan kebijakan organisasi secara mandiri, jika pemimpin meminta karyawan terlibat maka keterlibatannya sangat terbatas untuk memberikan masukan;
- e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap karyawan sehingga sering membangun asumsi dan persepsi yang subyektif;
- f) Pemimpin melakukan komunikasi secara tertutup dan satu arah;
- g) Harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sangat korektif.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan peluang seluas dan sebaik mungkin kepada karyawan untuk mengambil bagian dalam semua kegiatan yang menguntungkan kelompok dan individu yang dipimpinnya. (B2042171024, 2019)

Model kepemimpinan ini mampu memberikan ruang kepada karyawan dalam menjalankan tugas serta turut dalam memberikan saran dan solusi kepada pimpinan sebelum pemimpin mengambil suatu keputusan. Hal ini tentu sangat bernilai positif kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator meliputi (Hasibuan, 2001; Esrael, Walter Crasg, 1992): 1) Terdapat keseimbangan dalam pengawasan antara pimpinan dan karyawan; 2) Proses pengambilan keputusan dilakukan secara bersama – sama dengan adanya pembatasan peranan dari bawahan; 3) Terdapat peningkatan yang intensif seorang pemimpin untuk mendengarkan masukan dan pendapat dari bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah peran karyawan dalam perusahaan yang ditampilkan secara nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. (Zainal, 2015)

Selanjutnya menurut (Vera et al., 2016) menjelaskan kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, serta waktu.

Lebih lanjut Mangkunegara (Sitohang, 2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja keras dari seorang karyawan selama masa waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab dan peran yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak pakar yang telah menguraikan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor psikologis, ataupun faktor yang berasal dari organisasi. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) . Faktor individu menjangkau kemampuan dan keterampilan dari seorang karyawan, baik fisik maupun mental yang bisa datangnya dari tingkat sosial, latar belakang keluarga, pengalaman maupun demografi. Sedangkan faktor psikologis menjangkau sikap dan persepsi seseorang, kepribadian seseorang hingga motivasi. Sedangkan faktor organisasi meliputi kondisi lingkungan organisasi, sumber daya yang dimiliki, kepemimpinan serta imbalan yang sesuai dengan struktur dan desain pekerjaan.

HIPOTESIS

1. Ho1 = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.
2. Ha1 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.
3. Ho2 = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.
4. Ha2 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.
5. Ho3 = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6. Ha3 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan partisipatif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian Menurut (Sugyono 2017, 2013) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis (X1) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X2).

b. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut (Arikunto, 2002) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi adalah jumlah semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2005:6). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan STKIP Sinar Pancasila. Menurut (Arikunto, 2002) apabila subyek yang akan diteliti kurang dari 100 maka sebaiknya subyek tersebut diambil seluruhnya, apabila subyek yang diteliti melebihi 100 maka subyek tersebut dapat diambil 50 %. Oleh karena itu sampel yang diambil dan digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan STKIP Sinar Pancasila yang dijadikan sebagai responden mulai dari bulan Februari sampai dengan Maret 2019.

Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, merupakan analisis yang bersifat kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Otokratis dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila dengan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi IBM Statistik SPSS Versi 25. Rumus persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja

α : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan Otokratis

X2 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b_1, b_2 : Koefisien Regresi variabel bebas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1:
Hasil uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,022	2,649		1,896	,064
	Otokratis	,054	,150	,039	,357	,722
	Partisipatif	,700	,105	,727	6,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,022 + 0,054X_1 + 0,700X_2$$

1. Nilai a sebesar 5,022 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Otokratis (X1) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. b1 (Nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,054, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Otokratis (X1) berpengaruh positif. Setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan Otokratis akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,054 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 (Nilai Koefisien regresi X2) sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X2) mempunyai pengaruh positif. Setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan partisipatif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,700 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan Otokratis terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,722. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Otokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila.

Rivai (2012:61) mengatakan bahwa kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan ini memperlakukan karyawan dengan sewenang – wenang karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam sebuah organisasi. Karyawan digerakan dengan jalan dipaksa sehingga karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaan melainkan karena rasa takut.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian Citra Leoni Tumbol (2014) pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Otokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,690 > t$ tabel $2,010$. Nilai koefisien yang dihasilkan adalah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di STKIP Sinar Pancasila maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Model kepemimpinan partisipatif merupakan model yang menyediakan peluang seluas dan sebaik mungkin kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menguntungkan kelompok dan individu yang dipimpinnya (Anwar, 2013:69) .

Dari pendekatan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan dalam berpartisipasi untuk tujuan lembaga atau organisasi sangat memberikan dampak atau hasil yang sangat positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Dalam penerapan gaya kepemimpinan ini dapat dilihat adanya keseimbangan antara pemimpin dan karyawan dalam setiap proses dalam organisasi baik itu pengambilan keputusan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andre Setyawan (2017) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja” yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa jawaban rata – rata jawaban secara keseluruhan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan kategori setuju (baik). Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat menunjang kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengolahan data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratis secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau bisa diartikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila.

2. Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STKIP Sinar Pancasila. Semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Gaya Kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di telah dipaparkan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif sebaiknya lebih banyak dipraktekan oleh pimpinan karena dapat memberikan dampak yang positif terhadap proses pencapaian tujuan organisasi dimana terdapat poin adanya keseimbangan pengawasan antara pimpinan dan bawahan serta adanya kebersamaan dalam proses pengambilan keputusan antara pimpinan dan pembatasan peranan bawahan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi variabel – variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pendekatan yang berbeda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amani, Alia; Nurleli; Lestari, R. (2020). Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Biaya Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1).
- Arikunto, S. (2002). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. 2017.
- B2042171024, W. W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.38281>
- Henry, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(1).
- Sitohang, I. S. & S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Krja Terhadap Kinerja Karyawan Imanuel Dwi Santoso. *Jrnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12).

- Sugyono 2017. (2013). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Vera, O. :, Simbolon, H., Seno Andri, H., & Si, M. (2016). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2).
- Winardi. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. In *Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo*.
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. In *Jakarta: PT. Indeks*.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.