



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA KENCANA FARM**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Alvina Damayanti

021118341

alvinad987@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MARET 2023



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA KENCANA FARM**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA KENCANA FARM**

Skripsi

Telah Disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada Hari, Jum'at, 27 Januari 2023

Alvina Damayanti
021118341

Menyetujui,


Dosen Penguji
(Yetty Husnul Hayati, SE.,MM)

 13/1/23

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM.)

 9/5-23

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM)

 13/1-23

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alvina Damayanti

NPM : 021118341

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Kencana Farm

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk Skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang di terbitkan maupun tidak di terbitkan dari penulis lain telah di sebutkan dalam teks dan cantuman dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, ...Maret 2023



Alvina Damayanti

021118341

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Alvina Damayanti. NPM 021118341. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Prodi Manajemen dan Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Pembimbing : Angka Priatna dan Dewi Taurusyanti 2023.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Gaya kepemimpinan partisipatif pada PT.Asta Kencana Farm, untuk mengetahui bagaimana Tingkat Kinerja karyawan pada PT. Asta Kencana Farm dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asta Kencana Farm.

Penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja kinerja karyawan PT Asta Kencana Farm dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja Karyawan pada PT Asta Kencana Farm. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 25*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan pada PT Asta Kencana Farm memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan, hasil koefisien regresi sederhana $Y = 2,429 + 0,377x$. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,371 > 1,677$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan pada PT Asta Kencana Farm. Maka penulis, memberikan saran untuk pimpinan Desentralisasi Dan Manajemen. Dengan ini bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan tentang pembagian kewenangan dan pengaturan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian akan membantu peningkatan yang lebih baik.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Alhamdulillah puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Kencana Farm”**. Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan jenjang strata satu (S1), pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang senantiasa selalu memberikan doa dan kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi.,M.M., Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna, SE.,MM., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
8. Para dosen dan staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Rudi Selaku Pemimpin PT Asta Kencana Farm yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
10. Keluarga serta saudara saya Sri Supriyatin Amd.Par yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi.
11. Kepada Sami Ajis yang senantiasa menemani dan mendampingi dan memberikan semangat serta motivasi pada penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat saya Octaviana Langlang Buana Putri yang telah memberikan semangat dan dukungan pada penyusunan skripsi ini selama di perantauan.

13. Teman-teman Fansbase Temannio Official (Antonio Blanco Jr) yang telah memberikan semangat pada pada penyusunan Skripsi ini
14. Teman-teman kelas H manajemen angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan. Demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bogor, Maret 2023
Penulis

Alvina Damayanti
021118341

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia	13
2.2. Gaya Kepemimpinan Secara Umum	14
2.2.1. Gaya Kepemimpinan.....	14
2.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	14
2.2.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif	15
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Partisipatif	16
2.2.5. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan partisipatif.....	18
2.3. Kinerja Karyawan	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	21
2.3.5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4. penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran	27

2.5. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1. Objek Penelitian variabel dan indikator	30
3.2.2. Unit Analisis.....	30
3.2.3 Lokasi Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.3.1. Jenis Data Penelitian	31
3.3.2. Sumber Data Penelitian	31
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6. Metode Pengumpulan Data	35
3.6.1. Data Primer	35
3.6.2. Data Sekunder	36
3.7. Uji Instrument	36
3.7.1. Uji Validitas	36
3.7.2. Uji Reliabilitas	38
3.8. Metode Analisis Data.....	41
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2. Analisis Kuantitatif	41
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	42
3.8.4. Analisis Koefisien Regresi Sederhana	42
3.8.5. Koefisien Determinasi.....	43
3.8.6. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat PT Asta Kencana Farm	45
4.1.2 Struktur Organisasi PT Asta Kencana Farm	46
4.1.3 Visi dan Misi PT Asta Kencana Farm.....	47
4.2 Profil Responden.....	48
4.3 Pembahasan.....	51
4.3.1 Kondisi Gaya Kepemimpinan Partisipatif PT. Asta Kencana Farm	51
4.3.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT. Asta Kencana Farm	70
4.4 Analisis/Pembahasan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kinerja Karyawan PT. Asta Kencana Farm.....	84
4.4.1 Analisis Regresi Sederhana	84
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	85
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	85

4.4.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	88
4.4.5	Interprestasi Hasil Penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.	89
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	91
	DAFTAR PUSTAKA	93
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Kategori Standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sesuai PP No.12 Tahun 2019.....	4
Tabel 1.2	: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Asta Kencana Farm.....	4
Tabel 1.3	: Hasil Pra-Survey Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kencana Farm.....	5
Tabel 1.4	: Hasil Pra-Survey Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 3.2	: Bobot Nilai Jawaban Skala <i>Likert</i> Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	34
Tabel 3.3	: Bobot Nilai Jawaban Skala <i>Likert</i> Variabel (Kinerja Karyawan).....	34
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif.	36
Tabel 3.5	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.6	: Kriteria Penilaian terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	38
Tabel 3.7	: Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif	38
Tabel 3.8	: Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	38
Tabel 3.9	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif	38
Tabel 3.10	: Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	39
Tabel 3.11	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.12	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.13	: Koefisien Determinasi.....	42
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan Konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan	51
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu mendorong bawahan Untuk Berkonsultasi	52
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan berupaya Memberikan saran Jika terjadi masalah di lapangan	52
Tabel 4.8	: Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan	53
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan menerima keputusan hasil Musyawarah.....	54

Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan	55
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan ditempat saya Bekerja membagi tugas secara adil	55
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu membagi Tugas sesuai Kompetensi	56
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah	57
Tabel 4.14	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan	57
Tabel 4.15	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secra sinergi	58
Tabel 4.16	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan memanaj wilayah kerja dengan Baik	59
Tabel 4.17	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala	60
Tabel 4.18	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan memotivasi sesuai Kemampuannya	60
Tabel 4.19	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan	61
Tabel 4.20	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan membangun Komunikasi baik dengan bawahan	62
Tabel 4.21	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan sanggup membangun Komunikasi dengan baik	63
Tabel 4.22	: Tanggapan Responden Mengenai Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik	63
Tabel 4.23	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan mampu Mengendalikan Bawahan dengan baik	63
Tabel 4.24	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan mengendalikan Bawahan Sesuai Tugasnya	65
Tabel 4.25	: Tanggapan Responden Mengenai Apakah atasan Mengendalikan bawahan dengan baik	65
Tabel 4.26	: Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif	67
Tabel 4.27	: Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	68
Tabel 4.28	: Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Partisipatif	68
Tabel 4.29	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	70
Tabel 4.30	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	71

Tabel 4.31	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru.....	71
Tabel 4.32	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan.....	72
Tabel 4.33	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan.....	73
Tabel 4.34	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja	74
Tabel 4.35	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	74
Tabel 4.36	: Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu berinovasi Dalam menyelesaikan pekerjaan	75
Tabel 4.37	: Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.....	76
Tabel 4.38	: Tanggapan Responden Mengenai Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.....	76
Tabel 4.39	: Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu bersikap baik ketika bekerja.....	77
Tabel 4.40	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan.....	78
Tabel 4.41	: Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.....	79
Tabel 4.42	: Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu datang tepat Waktu ketika masuk kerja	79
Tabel 4.43	: Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu tepat waktu Dalam menggunakan jam istirahat	80
Tabel 4.44	: Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.45	: Analisis Hasil Dstribusi Frekuensi.....	83
Tabel 4.46	: Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.47	: Hsil Uji Regresi Sederhana	85
Tabel 4.48	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.49	: Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.50	: Hasil Uji Autokorelasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Kurva Uji Hipotesis Statistik.....	43
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi PT Aska Kencana Farm	45
Gambar 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Gambar 4.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Gambar 4.6	: Histogram Gaya Kepemimpinan Partisipatif	69
Gambar 4.7	: Histogram Kinerja Karyawan.....	83
Gambar 4.8	: Uji Normalitas	86
Gambar 4.9	: Uji Heteroskedastisitas	87
Gambar 4.10	: Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa dapat terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan faktor faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasinya. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD. Untuk itu, simak rangkuman mengenai manajemen SDM serta tujuan pengaplikasiannya berikut ini.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja

Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memilikipengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat

Segala aktivitas yang di lakukan oraganisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang di butuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang

(Benjamin, 2017)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar Pengembangan sumber daya manusia dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

(Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017)

Di jaman modern saat ini diperlukan usaha yang baik dan seorang Pemimpin yang bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya mulai bawah sampai atas. PT. Asta Kencana Farm memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang cenderung meminta dan menggunakan saran karyawan namun mengambil keputusan sebelah pihak, dengan gaya kepemimpinan ini seringkali karyawan mengeluh akan keputusan yang di ambil oleh pimpinan perusahaan. Harapan karyawan agar setiap keputusan yang di ambil itu bisa mensejahterakan karyawan.

Gaya dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dan Kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipergunakan pemimpin biasanya pemimpin dengan gaya yang tegas dan disiplin tinggi itu akan berdampak baik kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang bijak akan berdampak bagus terhadap kinerja karyawan. Dengan pemimpin yang tegas maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Manurung, 2020). Dari uraian diatas patut diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini di PT. Asta Kencana Farm. Dapat dilihat hal ini dari pimpinan yang membedakan perilakunya terhadap beberapa karyawan yang mempunyai ikatan saudara.

gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. (Soekarso, 2015)

gaya kepemimpinan adalah suatu gabungan yang berbeda antara tugas dan hubungan perilaku yang biasa digunakan untuk mempengaruhi pribadi atau kelompok untuk mencapai tujuan. Sutrisno, E. (2016)

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

perilaku yang menyelesaikan hasil. Pengaruh manajemen kinerja, dengan membantu orang untuk memahami apa sarana kinerja yang baik dan dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk memperbaikinya. Penghargaan manajemen mempengaruhi kinerja dengan mengenali dan memberikan penghargaan kinerja yang baik dan dengan menyediakan insentif untuk memperbaikinya (Michael Armstrong, 2017)

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016)

Jiwa kepemimpinan dalam memimpin merupakan tonggak utama sebuah perusahaan untuk maksimal kinerja karyawan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya, termasuk PT. Asta Kencana Farm yang menjadi tempat penelitian. PT. Asta Kencana Farm berdiri sejak tahun 2000 dan mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan global pada saat ini. PT. Asta Kencana Farm bergerak dalam bidang peternakan khususnya produksi ayam petelur dalam skala yang besar. Adapun visi dari PT. Asta Kencana Farm “Menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi di tingkat nasional”. Artinya perlu koordinasi yang baik antar pemimpin dan bawahan dalam menjaga komunikasi dan harmonisasi untuk mencapai visi dari perusahaan itu sendiri. Disinilah peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat mempertahankan eksistensi perusahaan.

Gaya kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati.

Nama-Nama Karyawan pada PT Asta Kencana Farm Bagian produksi

No	Nama	Jabatan
1	Abdul Rahman	Admin Produksi
2	Abu Jaja	Produksi
3	Advan Rojai	Produksi
4	Agus Darmawan	Produksi
5	Agus Mulyono	Produksi
6	Ahmad Latif	Produksi
7	Ahmad Rifa'i	Produksi
8	Alwy Ramadhan	Produksi
9	Arrayan Atolah	Produksi
10	Asep Saepudin	Produksi
11	Asep Saepullah	Produksi
12	Azharullah	Produksi
13	Azril Maulana	Produksi
14	Bambang Iskandar	Produksi
15	Biyah ARSY	Produksi
16	Budi Mulyono	Produksi
17	Budiono	Produksi
18	Cecep Kace	Produksi
19	Dea Amanda	Produksi
20	Della Iswayanti	Produksi
21	Deni Panjaitan	Produksi
22	Eko Maulana	Produksi
23	Eko Prastio	Produksi
24	Fajar Ishak	Produksi
25	Fajar Ramadhan	Produksi
26	Fidasari	Produksi
27	Fijay Agustina	Produksi
28	Fikal	Produksi

29	Fitriatul Jannah	Produksi
30	Ginajar Widyadi	Produksi
31	Haikal Syafi'i	Produksi
32	Ifat	Produksi
33	Iis Holisoh	Produksi
34	Ikbaludin	Produksi
35	Irfan Abdul Rijal	Produksi
36	Itoh Samsyiah	Produksi
37	Jarkasih	Produksi
38	Lusiana	Produksi
39	Mar'ad	Produksi
40	Mila Damayanti	Produksi
41	Nadi Kusnadi	Produksi
42	Nadira Djakiya	Produksi
43	Pinka Ariani	Produksi
44	Putri Andriani	Produksi
45	Saefullah	Produksi
46	Sri Wahyuni	Produksi
47	Syamsul Maarif	Produksi
48	Syarifullah	Produksi
49	Tatang Haetami	Produksi
50	Titoh Darsono	Produksi

Sumber : Data PT. Asta Kencana Farm

**Rekapitulasi Target Penjualan Telur PT Asta Kencana Farm
Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Target	Penjualan
1	2020	30.000 Kg	30,000
2	2021	30.000 Kg	30,000
3	2022	30.000 Kg	29,000

Sumber : Data PT. Asta Kencana Farm

**Tabel 1.1
Kategori Standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sesuai PP No.12 Tahun
2019**

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : Data Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Kencana Farm

No	Keterangan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
Kualitas kerja							
1	Ketelitian, keterampilan dan kecakapan	90	Baik	89	Baik	90	Baik
2	Kinerja Karyawan	80	Baik	90	Baik	60	Kurang
Kuantitas Kerja							
3	Penggunaan waktu hari kerja	85	Baik	80	Baik	90	Baik
4	Kedisiplinan	83	Baik	86	Baik	92	Baik
Jumlah		338		345		332	
Rata-rata		84,5%	Baik	86,25%	Baik	83%	Baik

Sumber : Data PT. Asta Kencana Farm, 2021

PT. Asta Kencana Farm selalu menjaga dan mempertahankan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan yang di harapkan. meskipun dari pihak Karyawan masih banyak keluhan-keluhan yang dirasakan tentang gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan yang mengakibatkan kurangnya tingkat kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		YA	TIDAK		YA	TIDAK
1	Konsultasi	25	5	30	83%	17%
2	Pengambilan keputusan bersama	20	10	30	67%	33%
3	Membagi kekuasaan	15	15	30	50%	50%
4	Desentralisasi dan manajemen yang demokratis	15	15	30	50%	50%
5	Kemampuan Memotivasi	15	15	30	50%	50%
6	Kemampuan komunikasi	10	20	30	33%	67%
7	Kemampuan mengendalikan bawahan	5	25	30	17%	83%

Sumber : Data Primer, diolah dari data Pra-survey, 2022

Dilihat dari data di atas pada Tabel 1.3 Sehingga dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja karyawan pada di PT. Asta Kencana Farm berpengaruh.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		YA	TIDAK		YA	TIDAK
1	Hasil Kerja	20	10	30	67%	33%
2	Pengetahuan pekerjaan	14	16	30	47%	53%
3	Inisiatif	10	20	30	33%	67%
4	Sikap	9	21	30	30%	70%
5	Disipin waktu	29	1	30	97%	3%

Sumber : Data Primer, diolah dari data Pra-survey, 2022

permasalahan yang terjadi didalam lingkungan kerja PT Asta Kencana Farm. Kurangnya tingkat keakraban terhadap karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja kerja karyawan dikarenakan tingkatan karyawan dasar dengan officer tidak sejalan dengan keinginan pimpinan ditunjukkan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Ketidak harmonisan diantara karyawan.

Dengan pengembangan uraian diatas, tentang pentingnya perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan maka akan dilakukan kajian yang difokuskan pada **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di PT.Asta Kencana Farm”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan disiplin kerja pegawai dalam kehadiran dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Asta Kencana Farm. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terdapat peningkatan keterlambatan datang kerja yang di akibatkan oleh gaya kepemimpinan partisipatif yang ada pada PT. Asta Kencana Farm..
2. Terdapat penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kenca Farm
3. Kurang harmonisnya antara Karyawan dengan Pimpinan perusahaan

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan partisipatif pada PT.Asta Kencana Farm ?
2. Bagaimana Tingkat Kinerja karyawan pada PT. Asta Kencana Farm ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asta Kencana Farm ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara Gaya Kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kencana Farm dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak instansi yang dapat meminimalisir penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mendapatkan fakta mengenai Gaya kepemimpinan partisipatif pada PT. Asta Kencana Farm.
2. Untuk mengungkapkan kinerja karyawan pada PT. Asta Kencana Farm.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktisi maupun kegunaan akademisi/Teoritik adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak instansi PT. Asta Kencana Farm. Agar tujuan instansi tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan dan pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Kencana Farm.
2. Kegunaan Akademisi, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Kencana Farm.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya (Cardoso Gomes Faustion, 2016).

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia (Cardoso Gomes Faustion, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, di antaranya:

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wijaya & Rifa'i (2016) *Management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien. Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Alteza (2019) dalam bukunya memaparkan empat fungsi manajemen (PODC) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi awal manajemen yang dimulai dari penetapan tujuan dan kemudian menetapkan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai dimasa datang. Berdasar rentang waktu pencapaian tujuan organisasi dapat dikelompokkan menjadi:

1. Tujuan jangka panjang
Tujuan yang dibuat untuk jangka waktu yang cukup lama, biasanya lebih dari 5 tahun dan merupakan panduan suatu organisasi akan berkembang dan menjadi perusahaan seperti apa.
2. Tujuan jangka menengah

Tujuan yang lebih cepat waktu pencapaiannya dan biasanya merupakan penjabaran dari tujuan jangka panjang yang coba akan dicapai pada rentang waktu yang lebih singkat. Periode pelaksanaan biasanya 1 – 5 tahun.

3. Tujuan jangka pendek

Tujuan yang disusun untuk waktu kurang dari 1 tahun yang berhubungan dengan operasional rutin organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) dan pembentukan staff (*Staffing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses memperoleh dan mengatur sumber daya perusahaan baik manusia, modal, dan teknologi untuk dapat secara baik menjalankan rencana yang sudah dibuat dan mencapai tujuan organisasi. Pembentukan staff merupakan pemilihan dan penempatan sumber daya manusia yang akan melaksanakan rencana kegiatan yang telah disusun sehingga akan dapat berjalan dengan baik dan tepat.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memberikan panduan dan panutan kepada karyawan sehingga kegiatan operasional akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Pengarahan berkaitan dengan kepemimpinan seseorang terhadap orang lain dan membentuk suasana yang kondusif dan dinamis sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan bentuk pengawasan dan kontrol dari manajemen terhadap kegiatan operasional organisasi apakah sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan sesuai dengan arah tujuan organisasi. Pengendalian mencegah adanya kegagalan dengan cara mengamati kinerja organisasi secara keseluruhan dan melakukan evaluasi apabila diperlukan. Fungsi pengendalian berawal dari penetapan standar penilaian, pengukuran kinerja kegiatan apakah sesuai dengan standar, mengevaluasi hasil kinerja, dan terakhir melakukan koreksi ataupun perbaikan bila diperlukan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain :

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*)

setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi (Susilo Martoyo, 2020). Suatu organisasi yang berada di tengahnya masyarakat diharapkan

membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat (Soekidjo Notoatmojo, 2018).

2. Tujuan organisasi (*organization objective*)
untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*)
secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintenance*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan pribadi (*personal objective*)
kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

Atas dasar hal di atas, pada dasarnya setiap manusia adalah manajer, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self management*). Ada 3 macam sumber daya (*resource*) yang dimanfaatkan oleh manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan, yaitu:

1. Sumber daya alam (SDA)
2. Sumber daya kapital (SDK) dana/uang/penghasilan yang diperoleh.
3. Sumber daya manusia (SDM)

Sudah merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan.

2.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Sedangkan strategi SDM adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (*people business issue*). Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi *demand* SDM yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategik tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi organisasi dapat dicapai. Perencanaan SDM harus terkait dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan karena tujuan perencanaan SDM harus menempatkan figur yang tepat waktu dan tepat tempat. Perencanaan SDM merupakan unsur penting dalam mengembangkan perencanaan strategik suatu organisasi. Perencanaan strategik merupakan keputusan organisasi yang memuat tentang apa yang akan dicapai sesuai misi organisasi dan bagaimana cara yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut. Buller (1990) telah melakukan penelitian terhadap delapan perusahaan terbesar di USA untuk mengetahui hubungan antara perencanaan strategik dengan fungsi manajemen SDM dan diperoleh gambaran bahwa terdapat empat macam tingkat hubungan antara perencanaan strategik dengan manajemen SDM, yaitu:

1. *Administrasi linkage*, yaitu hubungan yang hanya sebatas pada kegiatan rutin harian. Dalam hal ini perencanaan strategik dan fungsi SDM terpisah.
2. *One-way linkage*, yaitu hubungan yang terjadi masih searah dan umumnya manajemen SDM tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan SDM bereaksi melalui sains program yang mendukung tujuan strategik perusahaan.
3. *Two-way linkage*, yaitu hubungan saling ketergantungan dan saling mempengaruhi. Manajemen SDM dalam hal ini dianggap sebagai partner SDM mempengaruhi dan dipengaruhi rencana bisnis. Pendekatan ini mengakui bahwa profitabilitas memerlukan pengkaitan bisnis dengan perencanaan SDM karena jika tidak ada figur yang tepat posisi, sasaran kinerja organisasi tidak akan tercapai.
4. *Integratif linkage*, yaitu hubungan yang dinamis dan interaktif, bersifat formal maupun informal. Senior manajemen SDM dipandang sebagai partner strategi bisnis dan dilibatkan secara total dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan ini perencanaan bisnis bisa dimodifikasi oleh eksekutif SDM sehingga hasil perencanaan bisnis bisa diperbaiki secara substansial.

2.2. Gaya Kepemimpinan Secara Umum

2.2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

2.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya (Miftah Thoha, 2017: 42). Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. **Kepemimpinan direktif**
Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. **Kepemimpinan supportif**
Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. **Kepemimpinan partisipatif**
Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.
4. **Kepemimpinan berorientasi pada prestasi**

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

2.2.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Kartono (2016) Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Selain itu gaya ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan bentuk organisasi yang ada. Bawahan didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Dengan kata lain, bawahan diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui tugas-tugas yang dihadapinya. Pemimpin gaya partisipatif menunjukkan perilaku dan perhatian terhadap anak buah yang sifatnya individual (*individual consideration*). Artinya dia bisa memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan tiap-tiap anak buahnya. Hal ini tercermin dari persepsi anak buah yang merasa bahwa sang pemimpin mampu memahami dirinya sebagai individu. Setiap anak buah merasa dekat dengan pemimpinnya dan merasa mendapat perhatian khusus. Perhatian individual dapat berupa aktivitas pembimbingan dan mentoring, yang merupakan proses pemberian *feedback* yang berkelanjutan dan pengkaitan misi organisasi dengan kebutuhan individual sang anak buah. Dengan demikian anak buah akan merasakan pentingnya berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau

menunjukkan kinerja yang tinggi karena itu terkait langsung dengan kebutuhannya sendiri. Bawahan lebih merasa memiliki respek terhadap atasan yang kompeten dibandingkan atasan yang lebih mengedepankan aspek struktur. Pengertian gaya kepemimpinan partisipatif menurut beberapa ahli, Menurut Miftah Thoha (2017) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Dessler (2020) Gaya kepemimpinan partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim.

Menurut Hasibuan (2016) Kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2016) Aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan.

Menurut Thoha (2018) Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.

2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Winardi (2017), Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Menurut Shane (2018), Faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Karakteristik Manajer Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan dari pada kebutuhan individu, kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.
- b. Karakteristik Bawahan. Seorang manajer akan memberi kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersifat demokratik dan mengikutsertakan bawahan dalam kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya otoriter.
- c. Karakteristik Organisasi. Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

Menurut Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo (2019), Pada umumnya peneliti peneliti tersebut menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

1. Diri Pemimpin. Kepribadian, pengalaman masa lalu latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan di samping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Karakteristik Atasan Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer yang bersangkutan.
3. Karakteristik Bawahan. Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinannya.
4. Persyaratan tugas. Tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.
5. Iklim Organisasi dan Kebijaksanaan. Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.

6. Perilaku dan Harapan Rekan. Rekan sekerja manejer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manejer sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja manejer.

Menurut Hakim (2017), Ada 3 unsur dalam situasi kerja yang menentukan gaya kepemimpinan partisipatif yang efektif. Tiga unsur tersebut adalah:

- a. Hubungan pimpinan bawahan
- b. Struktur Tugas
- c. Kedudukan kekuasaan pemimpin

Hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kekuasaan dan efektifitas kepemimpinan seorang manejer. Apabila seorang manejer dan bawahan ada hubungan yang baik dan saling menghargai, maka manejer tidak perlu harus bersikap otoriter. Sedangkan bila manejer yang tidak disukai oleh bawahannya maka ia harus bekerja keras untuk mengarahkan dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya.

Faktor penting kedua yang mempengaruhi kekuasaan dan efektifitas kepemimpinan adalah faktor struktur tugas. Dengan adanya struktur tugas yang jelas, anggota kelompok akan tahu apa yang diharapkan darinya. Dengan adanya struktur yang jelas pengukuran kinerja bawahan juga dapat dilakukan sehingga pemimpin dapat mengontrol dengan lebih baik.

Kedudukan Pemimpin merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan. Semakin tinggi kedudukan pemimpin semakin tinggi pula pengaruh pimpinan terhadap bawahan.

2.2.5. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan partisipatif

Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif terdiri dari beberapa indikator Menurut Yuki (2016) yaitu :

1. Konsultasi
2. Pengambilan keputusan bersama
3. Membagi kekuasaan
4. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis.
5. Kemampuan Memotivasi
6. Kemampuan komunikasi
7. Kemampuan mengendalikan bawahan

Adapula indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2016), yaitu sebagai berikut :

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Adanya keseimbangan pengawasan antara pimpinan dan bawahan

- c) Banyaknya kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat
- d) Adanya peningkatan secara intensif pimpinan untuk mendengarkan bawahan

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Michael Armstrong (2017) *“Performance is defined as behaviour that accomplishes results. Performance management influences performance by helping people to understand what good performance means and by providing the information needed to improve it. Reward management influences performance by recognizing and rewarding good performance and by providing incentives to improve it”.*) Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang menyelesaikan hasil. Pengaruh manajemen kinerja, dengan membantu orang untuk memahami apa sarana kinerja yang baik dan dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk memperbaikinya. Penghargaan manajemen mempengaruhi kinerja dengan mengenali dan memberikan penghargaan kinerja yang baik dan dengan menyediakan insentif untuk memperbaikinya.

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2019) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gibson (2016) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : Faktor individual, Faktor psikologis dan Faktor organisasional.

Menurut Hasibuan (2018) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari definisi tersebut nampak bahwa kinerja karyawan ialah peningkatan pencapaian kerja karyawan dalam persatuan periode waktu saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diembannya. Jadi kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Maka penting perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan dapat terwujud. Berikut Pengertian penilaian kinerja menurut beberapa ahli, di antaranya :

Menurut Handoko (2020) Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.

Menurut Sinambela (2016) Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Menurut Mangkunegara (2016) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan.

Menurut Noe, et al, (2016) bahwa penilaian kinerja hanya merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas. Manajemen kinerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana manajer yakin bahwa aktivitas dan output karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan dengan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dalam maksud menyesuaikan antara harapan dan kenyataan yang ada sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik yang lebih baik.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasram (2016) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2016), yaitu:

1. Kemampuan individual
Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Usaha yang dicurahkan
2. Usaha yang dicurahkan oleh karyawan
bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.
3. Dukungan organisasional
Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan

teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.3.5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja karyawan Menurut Sutrisno (2016) diantaranya :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu

Adapula indikator kinerja karyawan menurut Benjamin (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Kesetiaan. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

2.4. penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Rendy Dio Siswanto	Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi <i>Human Resources Management Compensation and Benefits</i> PT Freeport Indonesia)	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Gaya kepemimpinan (X) : 1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide anggota 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian : koefisien korelasi $r = 0,764$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 0,581 + 0,282X_1 + 0,303 X_2 +$	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No.1 Januari 2017 <i>administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id</i>
No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				7. padanya 8. Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat	0,219 X3 + 0,219 X4 Sehingga dapat disimpulkan terdapat	

				dan profesional	hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai	
				Indikator Kinerja Karyawan (Y): 1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas penggunaan SDM Mandiri	86,66%, sedangkan sisanya sebesar 13,33% ditentukan oleh faktor lain.	
2	Istiqomah Qodriah Fajrin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Gaya Kepemimpinan (X) : 1. Pemimpin Memberi semangat kepada bawahan 2. pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan. Indikator Kinerja Karyawan (Y) : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. ketepatan waktu	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian : koefisien korelasi $r = 0,876$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = Y = 0,741 + 0.492X$ Sehingga dapat disimpulkan terdapat	<i>Jurnal Elektronik REKAMAN 2018 (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi</i>
No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai	

					sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% ditentukan oleh faktor lain.	
3	Mohd. Kurniawan DP	Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Dimas Kota Palembang	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Gaya kepemimpinan (X) : 1. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. 2. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas. 3. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan 4. Mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa Indikator Kinerja Karyawan (Y) : 1. Menyusun tahapan kegiatan, 2. Menyusun jadwal kegiatan, 3. Melaksanakan program sesuai jadwal	nilai koefisien regresi untuk indikator gaya kepemimpinan otokratis dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422 dan laise faire dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan indikator lainnya. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan laise faire memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya. hasil uji hiptesis	Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No 1, April 2018
No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				4. Melakukan kegiatan berpedoman panduan teknis, 5. Memiliki	gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Tingkat signifikansi ini	

				inisiatif untuk melakukan pekerjaan, 6. Inovatif dalam bekerja, 7. Bersikap positif dan sopan, 8. Berkomunikasi dengan baik, Bekerjasama dengan rekan kerja,	lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika nilai $P < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	
4	Riyanto Efendi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Negeri Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Gaya Kepemimpinan (X) : 1. Partisipatif, 2. Direktif, 3. Supportif, dan 4. Berorientasi Indikator Kinerja Karyawan (Y) : 1. hasil kerja, 2. perilaku kerja, 3. dan sifat pribadi	Hasil penelitian sebagai berikut: 1).Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini.	PP Al Munawwir Yogyakarta .2017
5	Agus Jamaludin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X)	Indikator Gaya Kepemimpinan (X) : 1. Pemimpin kurang	Didapatkan model regresi $Y = 18,28 + 0,43 X$, dengan koefisien	Journal of Applied Business and Economics
No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment	Kinerja Karyawan (Y)	2. memperhatikan kebutuhan bawahan. 3. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.	determinasi sebesar 31,36%. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t	Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169

		Jakarta		<p>4. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.</p> <p>5. Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dan efisiensi 2. otoritas dan tanggung jawab. 3. Disiplin Inisiatif 	<p>dihasilkan t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.</p>	
--	--	---------	--	--	---	--

Sumber : Data Diolah, 2022

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Wirawan (2016) Gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran karyawan agar selalu menjalankan apa yang di perintahkan pimpinan Dan gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipergunakan pemimpin biasanya pemimpin dengan gaya yang tegas dan disiplin tinggi itu akan berdampak baik kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang bijak akan berdampak bagus terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang

diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut saya dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam kegiatan penelitian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyanto Efendi menggunakan teori menurut Fahrudin (2016) gaya kepemimpinan partisipatif berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi. Sedangkan teori kinerja karyawan menggunakan teori menurut Rivai (2019) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya.

Kerangka pemikiran yang dibuat bahwa dalam suatu perusahaan terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan sehingga akan berakibat pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan partisipatif terdiri dari beberapa indikator menurut Yuki (2016) yaitu :

1. Konsultasi
2. Pengambilan keputusan bersama
3. Membagi kekuasaan
4. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis
5. Kemampuan Memotivasi
6. Kemampuan komunikasi
7. Kemampuan mengendalikan bawahan

Kinerja Karyawan terdiri dari beberapa indikator menurut Miftah (2017) yaitu :

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap

5. Disiplin waktu

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antara variabel dalam penelitian ini yang menggambarkan sebagai berikut :



2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Gaya Kepemimpinan (Variabel X) dan kinerja Karyawan (Variabel Y), hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya Pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan partisipatif dengan Kinerja Karyawan pada PT.Asta Kencana Farm.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2016) Pengertian Penelitian adalah suatu penyelidikan terorganisasi, atau penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta untuk menentukan sesuatu. Kata penelitian adalah terjemahan dari kata *research* yang berasal dari bahasa Inggris. Kata *Research* terdiri dari dua kata yaitu *re* yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari. Jadi pengertian *research* (penelitian) adalah mencari kembali suatu pengetahuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengubah kesimpulan yang telah diterima secara umum, maupun mengubah pendapat-pendapat dengan adanya aplikasi baru pada pendapat tersebut.

Jenis dalam penelitian ini Deskriptif dan Verifikatif. Deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis (Hardani, 2020).

Verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu fenomena (Hardani, 2020).

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian variabel dan indikator

Variabel adalah semua ciri atau faktor yang dapat menunjukkan variasi. Variabel merupakan penghubung antara *construct* yang *abstract* dengan fenomena yang nyata. Objek penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Karyawan”, dimana gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel bebas yaitu X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen) yang ada pada PT Asta Kencana Farm.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan karyawan di PT. Asta Kencana Farm yang berjumlah 50 orang karyawan bagian produksi.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Asta Kencana Farm yang beralamat di Jl. Cigudeg Kidul, Parakan Muncang, Kec. Nanggung, Kab. Bogor, Jawa Barat 16650.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala divisi Sumber Daya Manusia.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 PT.Asta Kencana Farm.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan pada PT. Asta Kencana Farm.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh

nilai variabel penelitian. Operasional variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian.

Berdasarkan penelitian ini, operasional variabel yang mengacu pada teori serta sesuai situasi dan kondisi di PT. Asta Kencana Farm penelitiannya dapat dibuat seperti Table 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)	1. Konsultasi	1. Atasan memberikan Konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan bawahan 2. Atasan mendorong bawahan untuk berkonsultasi 3. Atasan memberikan saran jika ada masalah	Ordinal
	2. Pengambilan keputusan bersama	1. Dalam rapat terjadi diskusi 2. Pengambilan keputusan di ambil berdasarkan hasil musyawarah 3. Atasan menghargai berbagai pendapat yang di ajukan	Ordinal
	3. Membagi kekuasaan	1. Pembagian tugas dilakukan secara adil 2. Pembagian tugas di lakukan berdasarkan kompetensi 3. Membagi wilayah kerja	Ordinal
	4. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis	1. Setiap bawahan diberikan kesempatan memberikan pendapat secara demokratis	Ordinal

Lanjutan Tabel 3.1

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terasa sinergi 3. Setiap bawahan diberi kesempatan memanaj wilayah kerja 	
	5. Kemampuan Memotivasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Atasan Mampu memotivasi bawahan 2. Atasan memotivasi dalam kemampuan 3. Atasan memotivasi atas tujuan dan sasaran 	Ordinal
	6. Kemampuan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Atasan berkomunikasi baik dengan bawahan 2. Atasan sanggup berkomunikasi 3. Komunikasi terjalin dengan baik 	Ordinal
	7. Kemampuan Mengendalikan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Atasan mampu mengendalikan bawahan 2. Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugas 3. Atasan mengendalikan bawahan dengan baik 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 2. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target. 3. Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi baru 	Ordinal
	2. Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan 2. Saya mengetahui apa 	Ordinal

Lanjutan Tabel 3.1

		saja yang saya harus kerjakan di perusahaan 3.Saya mengetahui batasan kerja	
	3. Inisiatif	1.Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. 2.Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 3.Saya kreatif dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
	4. Sikap	1.Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan. 2.Saya selalu bersikap baik ketika bekerja 3.Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan	Ordinal
	5. Disiplin Waktu	1.Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien. 2.Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja 3.Saya selalu tepat waktu dalam istirahat	Ordinal

Sumber : Data Diolah, 2022

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan populasi data pegawai yang berjumlah 50 responden yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *non-probability* sampling dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut :

3.6.1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam wawancara ini penulis menanyakan hal-hal yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup instansi tersebut.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *likert*.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala *Likert* Variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif)

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Bobot Nilai Jawaban Skala *Likert* Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Jawaban	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2016).

3.6.2. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, data sekunder dapat diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Asta Kencana Farm
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti

3.7. Uji Instrument

Uji Instrument data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur serta mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner, oleh karena itu uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak menggunakan alat ukur kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Cara pengukuran validitas angket (kuesioner) yang digunakan berdasarkan variabel yang diteliti, menggunakan Teknik kolerasi Product Moment (atau *r pearson*) dengan taraf signifikan 5%. Ketentuannya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_h = Nilai koefisien Pearson
 n = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

ΣXY = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 50 orang. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan partisipatif

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,352	0,235	r tabel > r hitung	Valid
2	0,391	0,235	r tabel > r hitung	Valid
3	0,550	0,235	r tabel > r hitung	Valid
4	0,640	0,235	r tabel > r hitung	Valid
5	0,528	0,235	r tabel > r hitung	Valid
6	0,601	0,235	r tabel > r hitung	Valid
7	0,517	0,235	r tabel > r hitung	Valid
8	0,568	0,235	r tabel > r hitung	Valid
9	0,660	0,235	r tabel > r hitung	Valid
10	0,321	0,235	r tabel > r hitung	Valid
11	0,449	0,235	r tabel > r hitung	Valid
12	0,381	0,235	r tabel > r hitung	Valid
13	0,342	0,235	r tabel > r hitung	Valid
14	0,414	0,235	r tabel > r hitung	Valid
15	0,454	0,235	r tabel > r hitung	Valid
16	0,351	0,235	r tabel > r hitung	Valid
17	0,429	0,235	r tabel > r hitung	Valid
18	0,367	0,235	r tabel > r hitung	Valid
19	0,422	0,235	r tabel > r hitung	Valid
20	0,345	0,235	r tabel > r hitung	Valid
21	0,323	0,235	r tabel > r hitung	Valid

Sumber data : Output SPSS 25

Dari tabel uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dapat disimpulkan bahwa ada 21 item instrument penelitian yang dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka data item tersebut dapat di lanjutkan untuk proses penelitian lebih lanjut.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,625	0,235	r tabel > r hitung	Valid
2	0,633	0,235	r tabel > r hitung	Valid
3	0,424	0,235	r tabel > r hitung	Valid
4	0,455	0,235	r tabel > r hitung	Valid
5	0,496	0,235	r tabel > r hitung	Valid
6	0,406	0,235	r tabel > r hitung	Valid
7	0,419	0,235	r tabel > r hitung	Valid
8	0,526	0,235	r tabel > r hitung	Valid
9	0,514	0,235	r tabel > r hitung	Valid
10	0,552	0,235	r tabel > r hitung	Valid
11	0,482	0,235	r tabel > r hitung	Valid
12	0,344	0,235	r tabel > r hitung	Valid
13	0,352	0,235	r tabel > r hitung	Valid
14	0,658	0,235	r tabel > r hitung	Valid
15	0,416	0,235	r tabel > r hitung	Valid

Sumber Data : Output SPSS 25

Dari tabel uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa ada 15 item instrument penelitian yang dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka data item tersebut dapat di lanjutkan untuk proses penelitian lebih lanjut.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas akan menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian reabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > 0,6$ maka kuesioner reliabel
2. Jika $r_{hitung} < 0,6$ maka kuesioner tidak reliabel

Reliabilitas suatu konstruk variabel dinyatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

$$ri = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_x^2} \right)$$

Keterangan : ri = Nilai Reliabilitas
 k = Jumlah item
 $\sum s_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor
 s_x^2 = Varians total

(Sugiyono, 2016)

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sumber : Sugiyono, 2016

- Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Tabel 3.7

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data : Output SPSS 25

Tabel 3.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.807	21

Sumber Data : Output SPSS 25

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data yang di keluarkan , dapat di lihat data atau case yang valid berjumlah 21, dan reability statistic menunjukkan bahwa cronbach's Alpha's pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,807 yang berarti di terima, maka dapat di simpulkan instrument penelitian ini telah reliabel.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Butir Kuesioner	CronBatch's Alpha	CronBatch's Alpa If Item Deleted	Keterangan
1	0,807	0,803	Reliabel
2	0,807	0,804	Reliabel
3	0,807	0,795	Reliabel
4	0,807	0,787	Reliabel
5	0,807	0,796	Reliabel
6	0,807	0,791	Reliabel
7	0,807	0,796	Reliabel
8	0,807	0,792	Reliabel

9	0,807	0,786	Reliabel
10	0,807	0,804	Reliabel
11	0,807	0,799	Reliabel
12	0,807	0,804	Reliabel
13	0,807	0,803	Reliabel
14	0,807	0,801	Reliabel
15	0,807	0,799	Reliabel
16	0,807	0,803	Reliabel
17	0,807	0,802	Reliabel
18	0,807	0,804	Reliabel
19	0,807	0,800	Reliabel
20	0,807	0,805	Reliabel
21	0,807	0,804	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS 25

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.10

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data : Output SPSS 25

Tabel 3.11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.775	15

Sumber Data : Output SPSS 25

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data yang di keluarkan , dapat di lihat data atau case yang valid berjumlah 15, dan reability statistic menunjukkan bahwa cronbach's Alpha's pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,775 yang berarti di terima, maka dapat di simpulkan instrument penelitian ini telah reliabel.

Tabel 3.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Kuesioner	CronBatch's Alpha	CronBatch's Alpa If Item Deleted	Keterangan
1	0,775	0,749	Reliabel

2	0,775	0,749	Reliabel
3	0,775	0,767	Reliabel
4	0,775	0,773	Reliabel
5	0,775	0,764	Reliabel
6	0,775	0,768	Reliabel
7	0,775	0,770	Reliabel
8	0,775	0,760	Reliabel
9	0,775	0,760	Reliabel
10	0,775	0,756	Reliabel
11	0,775	0,762	Reliabel
12	0,775	0,771	Reliabel
13	0,775	0,772	Reliabel
14	0,775	0,745	Reliabel
15	0,775	0,767	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS 25

3.8. Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data-data hasil penelitian yang meliputi jumlah reponden, hasil kuisisioner responden berkaitan dengan pelaksanaan produksi pada PT Asta Kencana Farm dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

(Husein Umar, 2016)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan

variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

(Suharmini, 2015)

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari masing-masing variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat harga p yang ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig.* jika harga p lebih besar dari 0,05 berarti distribusi data normal, sedangkan bila harga p lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) Variabel $X < 10$ dan nilai *Tolerance value >* dari 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

a. Uji Heterokedastisitas

Menurut M.Iqbal Hasan (2015) Heteroskedastisitas berarti variasi (varian) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Analisis Koefisien Regresi Sederhana

pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (X) dengan sebuah variabel (Y) dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien korelasi yang dinyatakan dengan R . Besar nilai koefisien tersebut, berkisar antara 0 (nol) sampai dengan satu 1 (satu), semakin besar atau mendekati 1 (satu) berarti semakin kuat korelasinya. Jika nilainya positif, maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang searah, artinya jika X naik maka Y akan naik juga.

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

Y : Subjek dalam Variabel dependen yang di prediksi

a : Nilai Y bila X = 0 (Nilai)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.5. Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2016) Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-squared*) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu(1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berikut merupakan Rumus dari koefisien determinasi dan tabel tingkat hubungan dijelaskan sebagai berikut

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Nilai koefisien determinasi

 r^2 : Nilai Koefisien korelasi

(Ghozali, 2018)

Tabel 3.13
Koefisien Determinasi

No	Interval Koefisien Determinasi	Tingkat Korelasi
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2017)

3.8.6. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Dugaan atau hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya, sebelum dinyatakan atau disimpulkan mempunyai kolerasi yang signifikan, selayaknya

dilakukan hipotesis. Uji mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait dengan memperhatikan variabel-variabel bebas lainnya, caranya dengan membandingkan anatara nilai (t-hitung dengan t-tabel). Jika t-hitung lebih besar dibanding nilai t-tabel dengan signifikan 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada variabel tidak bebas.

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

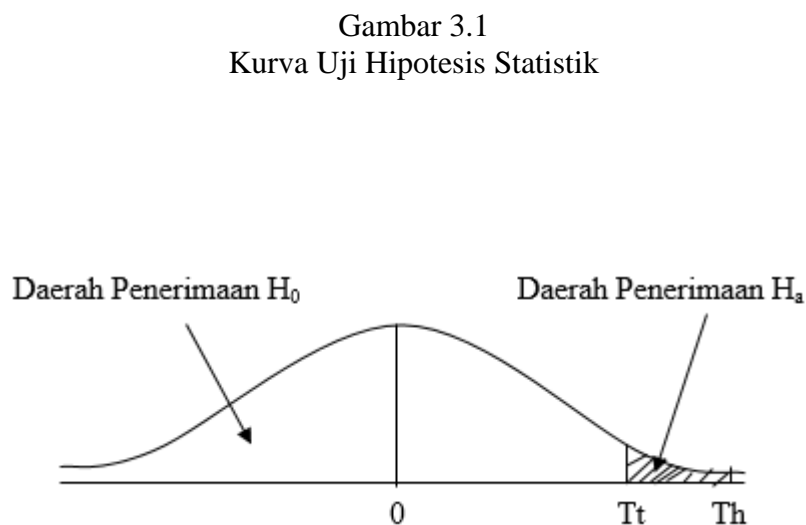
Cara pengujian hipotesis t :

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
2. $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $\text{sig.t} > \alpha (0,05)$
2. H_0 ditolak jika $\text{Sig.t} < \alpha (0,05)$

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang di peroleh mengenai gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta visi dan misi yaitu sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah Singkat PT Asta Kencana Farm

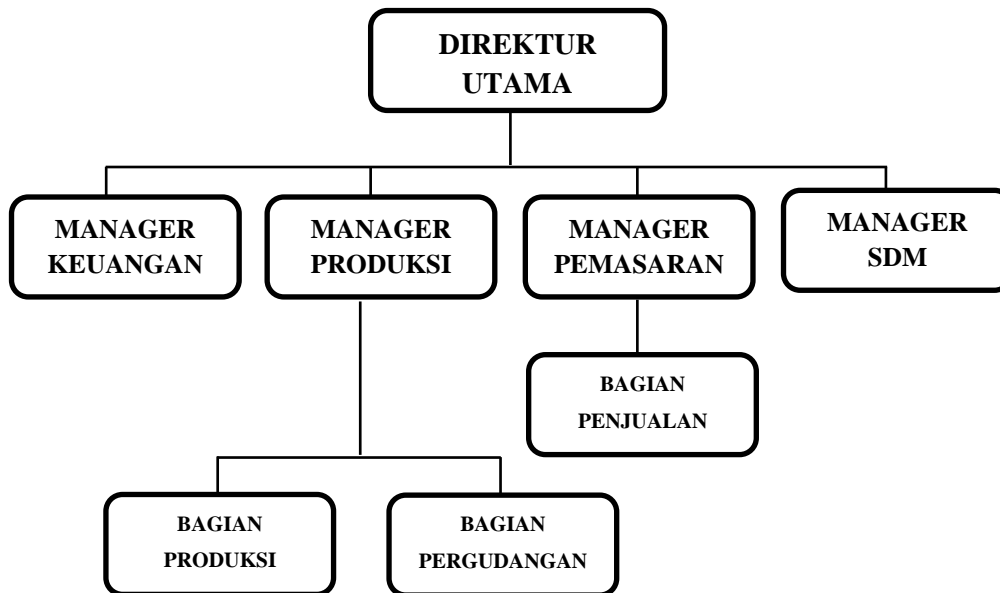
Ayam merupakan jenis unggas yang paling populer dan paling banyak dikenal orang. Selain itu ayam juga termasuk hewan yang mudah ditenakkan dengan modal yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan hewan besar lainnya. Produk ayam petelur dan limbahnya diperlukan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Telur ayam yang diperlukan oleh ratusan juta manusia di dunia ini mengakibatkan tumbuhnya peternakan ayam skala kecil, menengah dan industri ayam modern hampir diseluruh dunia berkembang pesat.

PT. Asta Kencana Farm berdiri sejak 2000 tepatnya di Desa Parakan Muncang, Kec. Nanggung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16650. PT Asta Kencana Farm merupakan budidaya ayam petelur dan hasil telurnya di jual pedagang lain. usaha ini merupakan Perseroan Terbatas yang tujuannya membantu memperbaiki perekonomian di sekitar, kemudian telur tersebut dijual oleh pemilik kepada pedagang-pedagang yang ada di sekitar peternakan.

Selanjutnya peternakan yang dibangun sehingga pada tahun 2000 pemilik perusahaan untuk membuat PT. Untuk langkah pertama usaha berjalan, barang dagangan sebagian diambil dari hasil peternakan dan sebagian lagi dibeli dari peternakan yang lebih besar. Setelah lebih kurang satu tahun berjalan, namun belum ada perkembangan yang baik, baik dari sisi pemasaran maupun dari sisi penghasilan. Hal ini dikarenakan tidak seimbang nya perhatian barang dagang yang dihasilkan dari ternak sendiri dengan barang dagang yang dibeli dari peternak lain, di mana hasil dari peternakan sendiri kurang mendapat perhatian sehingga hasilnya kurang maksimal. Sedangkan keuntungan yang dihasilkan dari pembelian barang dari peternak lain cukup stabil.

Seiring berjalanya waktu Dengan tanpa putus asa dan pantang menyerah dan dengan didukung dengan sistem manajemen Sumberdaya manusia yang selalu di perbaharui pemilik perusahaan akhirnya sukses menghadapi setiap tantangan yang ada di pasar, sehingga perusahaan dapat berdiri sebesar ini.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Asta Kencana Farm



Gambar 4.1

Sumber : Data PT. Asta Kencana Farm, 2022

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Asta Kencana Farm adalah sebagai berikut :

- a) **Direktur Utama**
Mengontrol semua hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan dan memastikan semua sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan
- b) **Manager Keuangan**
manajer keuangan bertanggung jawab untuk membantu menentukan tingkat penjualan perusahaan yang optimal, memutuskan aset spesifik yang harus diperoleh, dan memilih cara terbaik untuk mendanai aset.
- c) **Manager Produksi**
Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bibit ayam petelur, pakan ayam, vitamin ayam sehingga telur yang di dapatkan sesuai dengan standar dan kualitas baik sehingga dapat di dipasarkan.
- d) **Manager Pemasaran**
Tugas dan fungsi divisi ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan pemesanan, mulai dari persiapan pemesanan, mensurvei tempat, memilih barang yang akan dipesan, membeli barang, hingga memastikan barang yang sudah dipesan sampai ke gudang.

e) **Manager SDM**

Merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat, Menjadi penghubung antara Manajemen dengan karyawannya, Melakukan pelayanan karyawan, Memberi masukan pada manajer mengenai kebijakan perusahaan, seperti kesempatan yang sama pada karyawan atau apabila terjadi pelecehan seksual, Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung, Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru dan Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

f) **Bagian penjualan**

Setelah barang yang ada di dalam gudang siap dipasarkan, maka tiba saatnya divisi pemasaran menjalankan tugas dan fungsinya. Divisi pemasaran akan membawa barang yang sudah siap dipasarkan ke kedai-kedai atau ke pedagang-pedagang lain yang ada di sekitar gudang, dan tidak jarang divisi pemasaran ini sampai keluar kota untuk menjual barang tersebut.

g) **Bagian Produksi**

Bertanggung jawab dalam penyiapan bibit ayam petelur yang unggul, pakan ayam, vitamin ayam sehingga telur yang di dapatkan sesuai dengan standar dan kualitas baik sehingga dapat di dipasarkan.

h) **Bagian Pergudangan**

Setelah barang sampai di gudang, barang akan disortir, dipisahkan barang yang masih bagus dan barang yang rusak, memastikan kondisi barang yang ada dalam gudang sudah bagus, memisahkan dengan kualitas bagus, mengikat dan memastikan barang siap dipasarkan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kegiatan dalam gudang, semua ini adalah tugas dari divisi pergudangan

4.1.3 Visi dan Misi PT Asta Kencana Farm

Visi

mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan produktif melalui pembangunan peternakan yang tangguh, maju dan mandiri.

Misi

1. Menjalankan usaha sebagai bekal hidupan melestarikan ayam khususnya ayam ras petelur yang memiliki kandungan nilai protein yang tinggi.
2. Memberikan ilmu dan pengalaman tentang beternak ayam ras petelur kepada masyarakat khususnya Desa Parakan Muncang, Kec. Nanggung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16650 dan seluruh masyarakat yang ada di Indonesia.

3. Menanamkan jiwa kepemimpinan, moral, etika dan kewirausahaan.

4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden pegawai.

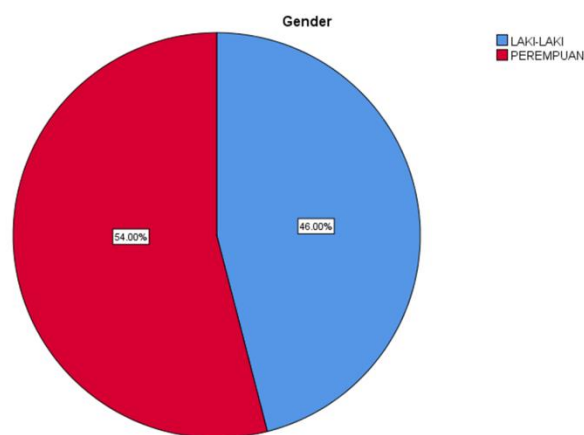
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	23	46
Perempuan	27	54
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2022).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

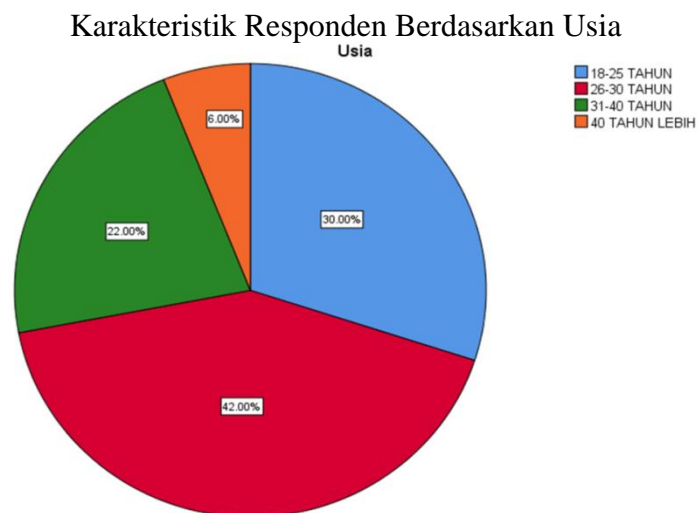
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 50 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah perempuan sebanyak 27 orang pegawai (54%) dan jumlah yang terendah laki-laki sebanyak 23 orang pegawai (46%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25 Tahun	15	30
26-30 Tahun	21	42
31-40 Tahun	11	22
40 Tahun Lebih	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2022).



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 26 – 30 tahun adalah sebanyak 21 orang (42%), 18 – 25 tahun adalah sebanyak 15 orang (30%), 31 – 40 tahun adalah sebanyak 11 orang (22%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah 40 tahun lebih sebanyak 3 orang (6%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di PT. Asta Kencana Farm pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 26 – 30 tahun.

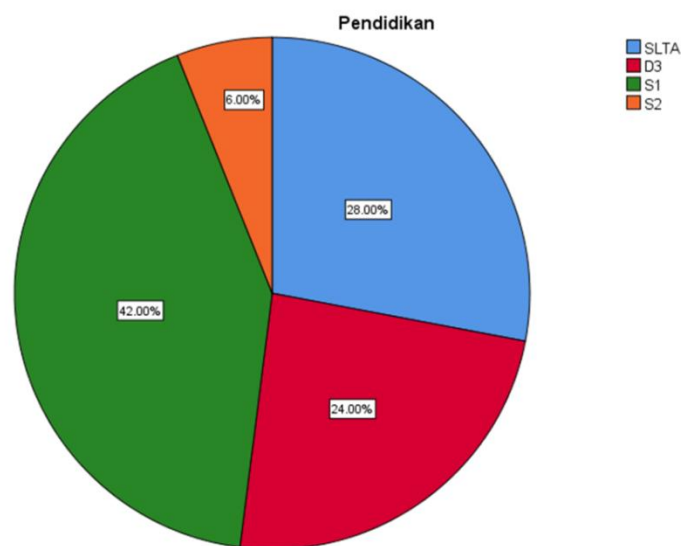
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	14	28
D3	12	24
S1	21	42
S2	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2022).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 adalah sebanyak 21 orang (42%), SLTA dalam opsi lainnya adalah sebanyak 14 orang (28%), D3 sebanyak 12 orang (24%), dan jumlah responden yang terendah yaitu S2 dalam opsi lainnya adalah sebanyak 3 orang (6%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di PT. Asta Kencana Farm pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

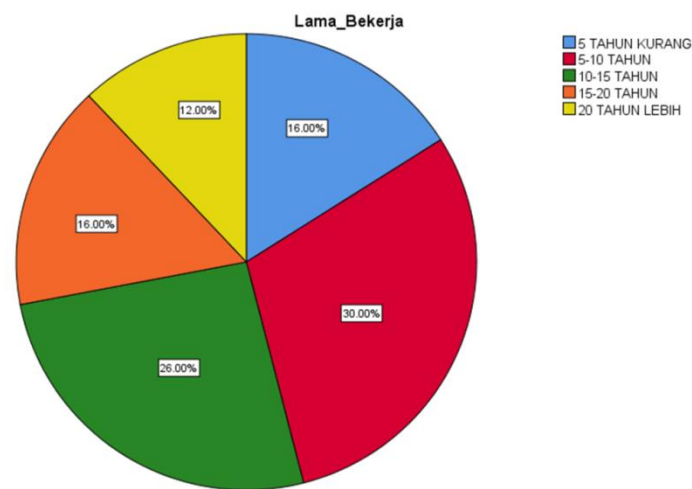
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
5 Tahun Kurang	16	16

5 – 10 Tahun	30	30
10 – 15 Tahun	26	26
15 – 20 Tahun	16	16
20 Tahun Lebih	12	12
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2022).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam 5 – 10 tahun sebanyak 30 orang (30%), 10 – 15 tahun adalah sebanyak 26 orang (26%), kemudian untuk responden dengan lama bekerja 5 tahun kurang dan 15 – 20 tahun adalah sebanyak 16 orang (16%), dan jumlah responden yang terendah yaitu 20 tahun lebih dalam opsi lainnya adalah sebanyak 12 orang (12%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di PT. Asta Kencana Farm pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 5 – 10 tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kondisi Gaya Kepeminpinna Partisipatif PT. Asta Kencana Farm

Gaya Kepeminpinna Partisipatif pada PT. Asta Kencana Farm masih dikategorikan cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran pegawai yang bervariasi setiap tahunnya. Sehingga perlu memerhatikan indikator

Kepemimpinan Partisipatif seperti, Konsultasi, Pengambilan Keputusan Bersama, Membagi Kekuasaan, serta Desentralisasi Dan Manajemen Yang Demokratis. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam ketenagakerajaan yang berada di instansi karena sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerajaan.

Penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan partisipatif terdiri dari 50 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Konsultasi

- a. Atasan memberikan konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan memberikan konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	20	8
2	Setuju (S)	4	40	160	80
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (80%), Ragu – Ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

Total Tanggapan Responden = $\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$

$$= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan memberikan konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Atasan selalu mendorong bawahan untuk berkonsultasi

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu mendorong bawahan untuk berkonsultasi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	70	28
2	Setuju (S)	4	30	120	60
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	208	100
Total Tanggapan Responden			83,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{208}{250} \times 100 = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu mendorong bawahan untuk berkonsultasi” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Atasan berupaya memberikan saran jika terjadi masalah di lapangan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan berupaya memberikan saran jika terjadi masalah di lapangan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	70	28
2	Setuju (S)	4	23	92	46
3	Ragu – Ragu (RG)	3	13	39	26
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	50	201	100
Total Tanggapan Responden	80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (46%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 13 responden (26%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan berupaya memberikan saran jika terjadi masalah di lapangan” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Pengambilan Keputusan Bersama

- a. Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	35	14
2	Setuju (S)	4	32	128	64
3	Ragu – Ragu (RG)	3	11	33	22
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 32 responden (64%), ragu – ragu sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (14%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

skor tertinggi responden

$$= \frac{196}{250} \times 100 = 78,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan” adalah 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Atasan menerima keputusan hasil musyawarah

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan menerima keputusan hasil musyawarah”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	20
2	Setuju (S)	4	29	116	58
3	Ragu – Ragu (RG)	3	11	33	22
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (58%), ragu – ragu sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (20%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{199}{250} \times 100 = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan menerima keputusan hasil musyawarah” adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	35	14
2	Setuju (S)	4	37	148	74
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	201	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 37 responden (74%), sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Membagi Kekuasaan

- a. Atasan ditempat saya bekerja membagi tugas secara adil

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan ditempat saya bekerja membagi tugas secara adil”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	11	55	22
2	Setuju (S)	4	31	124	62
3	Ragu – Ragu (RG)	3	8	24	16
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), sangat setuju sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 8 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan ditempat saya bekerja membagi tugas secara adil” adalah 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Atasan selalu membagi tugas sesuai kompetensi

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu membagi tugas sesuai kompetensi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13	65	26
2	Setuju (S)	4	30	120	60
3	Ragu – Ragu (RG)	3	7	21	14
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 7 responden (14%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu membagi tugas sesuai kompetensi” adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	24
2	Setuju (S)	4	22	88	44
3	Ragu – Ragu (RG)	3	15	45	30
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	195	100
Total Tanggapan Responden			78%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (44%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (30%), sangat setuju sebanyak 12 responden (24%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{195}{250} \times 100 = 78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Desentralisasi Dan Manajemen Yang Demokratis

a. Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	35	14
2	Setuju (S)	4	42	168	84
3	Ragu – Ragu (RG)	3	1	3	2
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (84%), sangat setuju sebanyak 7 responden (35%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan” adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secara sinergi

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secara sinergi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	20
2	Setuju (S)	4	38	152	76
3	Ragu – Ragu (RG)	3	2	6	4
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	208	100
Total Tanggapan Responden			83,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{208}{250} \times 100 = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secara sinergi” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Atasan memanej wilayah kerja dengan baik

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan memanej wilayah kerja dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	20
2	Setuju (S)	4	34	136	68
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	204	100
Total Tanggapan Responden			81,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{250} \times 100 = 81,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan memanej wilayah kerja dengan baik” adalah 81,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

d. Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	20	8
2	Setuju (S)	4	45	180	90
3	Ragu – Ragu (RG)	3	1	3	2
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 45 responden (90%), sangat setuju sebanyak 4 responden (8%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala” adalah 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

e. Atasan memotivasi sesuai kemampuannya

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan memotivasi sesuai kemampuannya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	20	8
2	Setuju (S)	4	40	160	80

3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (80%), ragu – ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan memotivasi sesuai kemampuannya” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

f. Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	30	12
2	Setuju (S)	4	38	152	76
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	200	100
Total Tanggapan Responden			80%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu – ragu dan sangat setuju sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{200}{250} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- g. Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	15	6
2	Setuju (S)	4	45	180	90
3	Ragu – Ragu (RG)	3	2	6	4
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	201	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 45 responden (90%), sangat setuju sebanyak 3 responden (6%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- h. Atasan sanggup membangun komunikasi dengan baik

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan sanggup membangun komunikasi dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	15	75	30
2	Setuju (S)	4	30	120	60
3	Ragu – Ragu (RG)	3	5	15	10
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	210	100
Total Tanggapan Responden			84%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), sangat setuju sebanyak 15 responden (30%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 5 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{250} \times 100 = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan sanggup membangun komunikasi dengan baik” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- i. Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai
“Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	11	55	22
2	Setuju (S)	4	35	140	70
3	Ragu – Ragu (RG)	3	4	12	8
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	50	207	100
Total Tanggapan Responden	82,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 35 responden (70%), sangat setuju sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{207}{250} \times 100 = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik” adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- j. Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	20	8
2	Setuju (S)	4	40	160	80
3	Ragu – Ragu (RG)	3	6	18	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (80%), ragu – ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

k. Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	20	8
2	Setuju (S)	4	36	144	72
3	Ragu – Ragu (RG)	3	10	30	20
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	194	100
Total Tanggapan Responden			77,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (72%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (20%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{194}{250} \times 100 = 77,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya” adalah 77,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

l. Apakah atasan mengandalikan bawahan dengan baik

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai
“Apakah atasan mengandalikan bawahan dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2
2	Setuju (S)	4	42	168	84
3	Ragu – Ragu (RG)	3	7	21	14
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			50	194	100
Total Tanggapan Responden			77,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (84%), ragu – ragu sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan Responden = $\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$

$$= \frac{194}{250} \times 100 = 77,6\% = 250$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Apakah atasan mengandalikan bawahan dengan baik” adalah 77,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Indikator	Tanggapan Responden
Konsultasi		
1	Atasan memberikan konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan	79,2%
2	Atasan selalu mendorong bawahn untuk berkonsultasi	83,2%
3	Atasan berupaya memberikan saran jika terjadi masalah di lapangan	80,4%
Rata-Rata Perindikator		80,9%
Pengambilan Keputusan Bersama		
4	Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan	78,4%
5	Atasan menerima keputusan hasil musyawarah	79,6%
6	Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan	80,4%
Rata-Rata Perindikator		79,4%

Membagi Kekuasaan		
7	Atasan ditempat saya bekerja membagi tugas secara adil	81,2%
8	Atasan selalu membagi tugas sesuai kompetensi	82,4%
9	Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah	78%
Rata-Rata Perindikator		80,5%
Desentralisasi Dan Manajemen Yang Demokratis		
10	Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan	82,4%
11	Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secara sinergi	83,2%
12	Atasan memanaj wilayah kerja dengan baik	81,6%
Rata-Rata Perindikator		82,4%
Kemampuan Memotivasi		
13	Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala	81,2%
14	Atasan memotivasi sesuai kemampuannya	79,2%
15	Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan	80%
Rata-Rata Perindikator		80,1%
Kemampuan Komunikasi		
16	Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan	80,4%
17	Atasan sanggup membangun komunikasi dengan baik	84%
18	Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik	82,8%
Rata-Rata Perindikator		82,4%
Kemampuan Mengendalikan Bawahan		
19	Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik	79,2%
20	Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya	77,6%
21	Apakah atasan mengendalikan bawahan dengan baik	77,6%
Rata-Rata Perindikator		80,7%
Rata-Rata Keseluruhan		80,5%

Sumber : Data diolah, (Tahun 2022).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan nilai rata-rata yakni sebesar 80.6%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif PT. Asta Kencana Farm sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan dan desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator desentralisasi dan manajemen yang demokratis

sebesar 81%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 79,5% yang ada pada indikator pengambilan keputusan bersama.

Tertinggi : 83,3%

Terendah : 79,5%

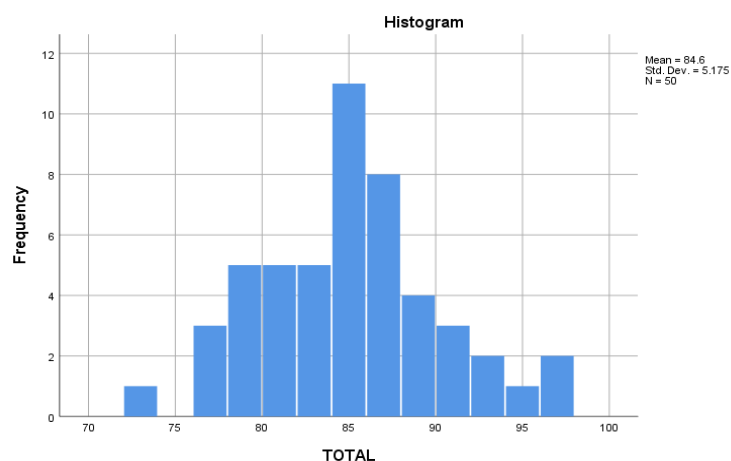
Untuk Manajemen Pt Asta Kencana Farm harus tetap di pertahankan dalam mendisiplinkan desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Dan harus selalu melakukan evaluasi kerja supaya berjalan dengan apa yang di inginkan perusahaan. Saran saya harus lebih di tingkatkan lagi mengenai pengambilan keputusan dan segala risiko yang di ambil dari keputusan tersebut supaya meningkatkan produktifitas pada PT Asta Kencana Farm

Tabel 4.27 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	9
Mean		84.60
Std. Error of Mean		0.732
Median		85.00
Mode		85
Std. Deviation		5.175
Variance		26.776
Range		23
Minimum		73
Maximum		96
Sum		4230

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa rata-rata gaya kepemimpinan partisipatif berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 84,60 dengan range 23 dan total skor 4.230.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.6 Histogram Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asta Kencana Farm, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah(\sum ItemPertanyaan)+SkorTertinggi(\sum ItemPertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik\ X = \frac{1(21) + 5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 84,60 dan skor rata-rata teoritik sebesar 63. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan partisipatif PT. Asta Kencana Farm tergolong dalam kategori nilai sangat baik ($84,60 > 63$).

Tabel 4.28 Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100	84,60	Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

4.3.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT. Asta Kencana Farm

Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kencana Farm masih dikategorikan cukup baik, dalam indikator disiplin seperti ketidakhadiran di instansi dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga atasan perlu memperhatikan kinerja para karyawan dengan memerhatikan beberapa indikator kinerja seperti hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam kinerja karawan yang berada di intansi karena sudah diatur dalam UU No.12 Tahun 2019 mengenai Kinerja Karyawan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 50 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Hasil Kerja

- a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	11	55	22
2	Sering (S)	4	28	112	56
3	Jarang (J)	3	10	30	20
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (56%), sangat setuju sebanyak 11 responden (22%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{250} \times 100 = 79,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26

2	Sering (S)	4	25	100	50
3	Jarang (J)	3	10	30	20
4	Pernah (P)	2	2	4	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (50%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (4%).

Total Tanggapan Responden = $\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$

$$= \frac{199}{250} \times 100 = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target” 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	4	20	8
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	12	36	24
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	192	100
Total Tanggapan Responden			76,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{192}{250} \times 100 = 76,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru” 76,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Pengetahuan Pekerja

- a. Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	4	20	8
2	Sering (S)	4	25	100	50
3	Jarang (J)	3	15	45	30
4	Pernah (P)	2	6	12	12
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	177	100
Total Tanggapan Responden			70,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (50%), ragu - ragu sebanyak 15 responden (30%), tidak setuju 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{177}{250} \times 100 = 70,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan” 70,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	3	15	6
2	Sering (S)	4	31	124	62
3	Jarang (J)	3	12	36	24
4	Pernah (P)	2	4	8	8
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	183	100
Total Tanggapan Responden			73,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), tidak setuju 4 responden (8%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{183}{250} \times 100 = 73,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan” 73,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	5	25	10
2	Sering (S)	4	38	152	76
3	Jarang (J)	3	7	21	14
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu - ragu sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja” 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Inisiatif

- a. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26
2	Sering (S)	4	31	124	62
3	Jarang (J)	3	5	15	10
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), ragu - ragu sebanyak 5 responden (10%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\% \end{aligned}$$

250

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.” 82,4 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	14	70	28
2	Sering (S)	4	27	108	54
3	Jarang (J)	3	9	27	18
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	205	100
Total Tanggapan Responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (54%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu - ragu yaitu sebanyak 9 responden (18%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{205}{250} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” 82 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	8	40	16
2	Sering (S)	4	30	120	60

3	Jarang (J)	3	12	36	24
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{196 \times 100}{250} = 78,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Sikap

- a. Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	7	35	14
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	9	27	18
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), ragu - ragu sebanyak 9 responden (18%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (14%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.” 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya selalu bersikap baik ketika bekerja

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya selalu bersikap baik ketika bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	3	15	6
2	Sering (S)	4	38	152	76
3	Jarang (J)	3	8	24	16
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	193	100
Total Tanggapan Responden			77,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu - ragu sebanyak 8 responden (16%), sangat setuju sebanyak 3 responden (6%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{193}{250} \times 100 = 77,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.” 77,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
“Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	2	10	4
2	Sering (S)	4	42	168	84
3	Jarang (J)	3	6	18	12
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (84%), ragu - ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (4%).

Total Tanggapan Responden = $\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$

$$= \frac{196}{250} \times 100 = 78,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan” 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Disiplin Waktu

- a. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	14	70	28
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	2	6	4
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	212	100
Total Tanggapan Responden			84,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{212}{250} \times 100 = 84,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.” 84,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	15	75	30
2	Sering (S)	4	24	96	48
3	Jarang (J)	3	11	33	22
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	204	100
Total Tanggapan Responden			81,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (48%), sangat setuju sebanyak 15 responden (30%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 11 responden (22%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{250} \times 100 = 81,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja” 81,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	7	35	14
2	Sering (S)	4	39	156	78
3	Jarang (J)	3	4	12	8
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81, 2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 39 responden (78%), sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat” 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden
Hasil Kerja		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	79, 6%
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	79, 6%
3	Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru	76,8%
Rata-Rata Perindikator		78,6%

Pengetahuan Pekerjaan		
4	Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan	70,8%
5	Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan	73,2%
6	Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja	79,2%
Rata-Rata Perindikator		74,4%
Inisiatif		
7	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	82,4%
8	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	82%
9	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	78,4%
Rata-Rata Perindikator		80,9%
Sikap		
10	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	79,2%
11	Saya selalu bersikap baik ketika bekerja	77,2%
12	Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan	78,4%
Rata-Rata Perindikator		78,2%
Disiplin Waktu		
13	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	84,8%
14	Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja	81,6%
15	Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat	81,2%
Rata-Rata Perindikator		82,4%
Rata-Rata Keseluruhan		78,9%

Sumber : Data diolah, (Tahun 2022)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan nilai rata-rata yakni sebesar 78,9%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (70% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling tinggi adalah indikator disiplin waktu sebesar 82,5%. Sedangkan tanggapan yang paling rendah adalah 74,4% yang ada pada indikator pengetahuan pekerjaan.

Tertinggi : 82,4%

Terendah : 74,4%

Untuk manajemen Pt Asta Kencana Farm harus tetap di pertahankan dalam mendisiplinkan waktu kinerja karyawan. Dan harus selalu melakukan evaluasi kerja supaya berjalan dengan ala yang di inginkan perusahaan. Saran saya harus lebih di tingkatkan lagi mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan agar

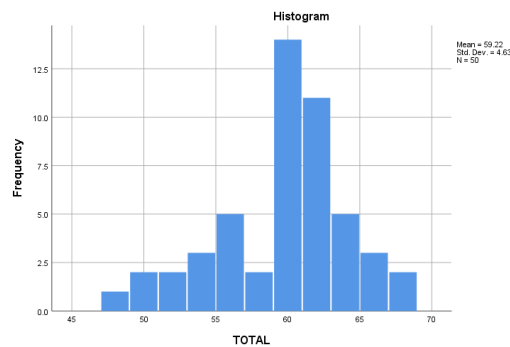
lebih meningkatnya pengetahuan pekerjaan dan meningkatkan produktifitas pada PT Asta Kencana Farm

Tabel 4.45 Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		59.22
Std. Error of Mean		0.655
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		4.630
Variance		21.440
Range		20
Minimum		48
Maximum		68
Sum		2961

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.45 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 59,22 dengan range 20 dan total skor 2.961



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Asta Kencana Farm, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\underline{SkorTerendah(\sum ItemPertanyaan)+SkorTertinggi(\sum ItemPertanyaan)}$$

2

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,22 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm tergolong dalam kategori nilai cukup baik ($59,22 > 45$).

Tabel 4.46 Sebaran Nilai Interval kinerja karyawan

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	59,22	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

4.4 Analisis/Pembahasan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kinerja Karyawan PT. Asta Kencana Farm

4.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif pada PT Asta Kencana Farm, maka pengujian melakukan uji regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan 50 responden

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 25 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Kencana Farm, maka penulis menggunakan regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.47 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,183	6,511		4,175	,000		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,257	,111	,316	2,306	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.49 hasil dari uji regresi sederhana dapat diketahui nilai regresi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan menyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,183+0,257x$$

Pada tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 27,183, koefisien variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan (X) adalah sebesar 0,257, sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=27,183+0,257x$.

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 27,183 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat gaya kepemimpinan bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 27,183.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Kencana Farm di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.48 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.297 ^a	0.088	0.069	0.29574	1.882
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber Data : Output SPSS 25

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 297^2 \times 100 \\ &= 29,70\% \end{aligned}$$

Diperoleh nilai R2 sebesar $0,297 = 29,70\%$ ini berarti gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun rendah, variabel gaya kepemimpinan sebesar 29,70% dan sisanya 70,30 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.49 Uji Normalitas

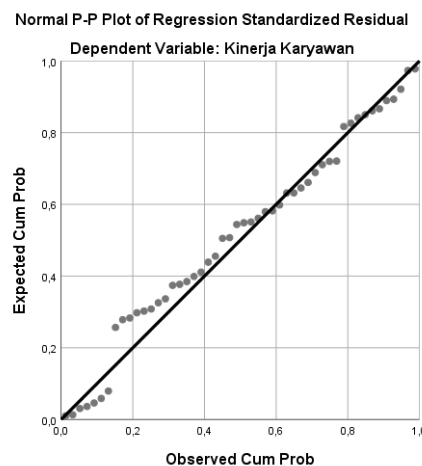
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,09145289
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,063
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data : Output SPSS 25

Hasil Uji Normalitas menggunakan standar residual di atas, diperoleh nilai signifikan kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,089 angka sig. Kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data dua variabel berdistribusi normal. Hal ini bisa di lihat pada gambar p-plot sebagai berikut :

Gambar 4.8 Uji Normalitas



Sumber Data : Output SPSS 25

Dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.8 dekat dengan garis dan mengikuti garis diagonal tersebut, hal ini membuktikan bahwa data yang di gunakan berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.50 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27,183	6,511		4,175	,000		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,257	,111	,316	2,306	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

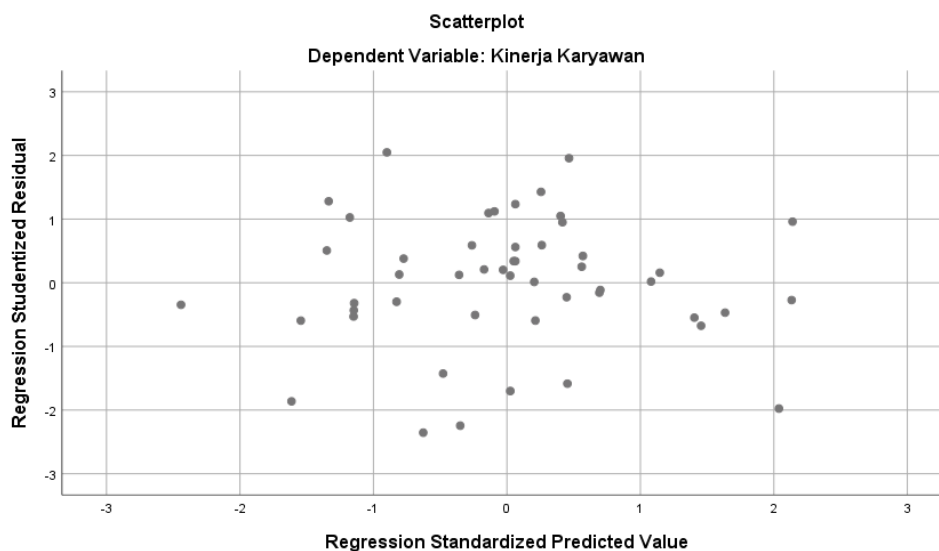
Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil Output SPSS 25 diketahui bahwa nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) adalah $1,000 < 10$ dan nilai *Tolerance value* $1,000 > 0,1$. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Apabila penyebaran yang acak maka model regresi dikatakan baik yang dimana tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data : Output SPSS 25

Dapat dilihat pada gambar 4.9 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang di gunakan baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan t_{tabel} distribusi t dengan cara : taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $50 - 2 = 46$

Rumus :

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

$$t_h = \frac{0,297 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,463^2}}$$

$$t_h = 2,05 : 1,82$$

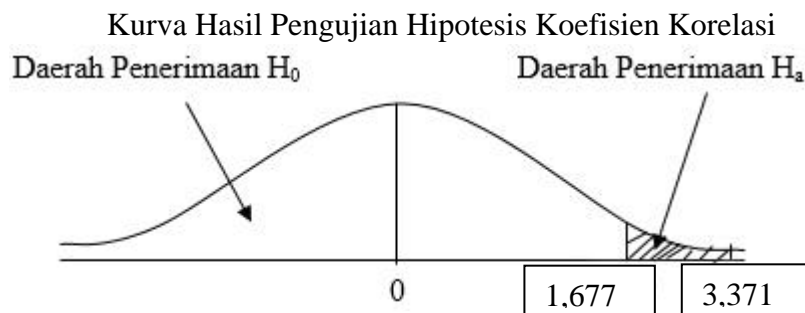
$$t_h = 3,371$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $50 - 2$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 1,677

Diketahui nilai t_{hitung} adalah 3,371 dan t_{tabel} 1,677. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

Gambar 4.10



Nilai thitung $>$ ttabel ($3,371 > 1,677$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

4.4.5 Interpretasi Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor PT. Asta Kencana Farm dengan menggunakan responden sebanyak 50 orang tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,297 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, terdapat kelemahan indikator terhadap Desentralisasi Dan Manajemen Yang Demokratis dengan pernyataan, “Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya” dan “Apakah atasan mengendalikan bawahan dengan baik” hasil yang diperoleh sebesar 77,6%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 81%. Maka dari itu. Pimpinan kurang baik dalam mengendalikan bawahannya, oleh karena itu penulis menyarankan agar pimpinan lebih baik dan lebih rapih lagi dalam memberikan tugas terhadap bawahannya sesuai job yang karyawan kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator Pengetahuan Pekerjaan dengan pernyataan “Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan” hasil yang diperoleh sebesar 73,2%%,

sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 74,4%. Maka dari itu. Karyawan perlu mengetahui apa saja yang mereka harus kerjakan, oleh karena itu penulis menyarankan agar para karyawan lebih mengetahui lagi apa saja yang mereka harus kerjakan sesuai dengan tugas yang di berikan pimpinan, sehingga agar didapat kinerja karyawan yang baik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif hubungan positif dengan kinerja karyawan, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik pimpinan dalam memimpin di perusahaan semaik baik juga terhadap kinerja karyawan yang di hasilkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan Kuesioner Gaya Kepemimpinan Partisipatif, diketahui bahwa gaya kepemimpinan Partisipatif Sangat Baik dengan Nilai 81%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($84,60 > 63$) Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan partisipatif di PT Asta Kencana Farm Sangat Baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner Kinerja Karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan cukup baik dengan Nilai 74,4%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($59,22 > 45$), sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan di PT Asta Kencana Farm cukup baik
3. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan
 - a. Hasil analisis koefisien regresi sederhana diperoleh $Y=27,183+0,257X$. Hal ini menyatakan bahwa pada saat gaya kepemimpinan bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 27,183.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,371 > 1,677$) yaitu artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja karyawan PT. Asta Kencana Farm.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kencana Farm, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi Perusahaan PT Asta Kencana Farm dan akademis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Gaya kepemimpinan Partisipatif di PT Asta Kencana Farm cukup baik. namun gaya kepemimpinan partisipatif pada PT Asta Kencana Farm lemah pada Desentralisasi Dan Manajemen. Dengan ini bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan tentang pembagian kewenangan dan

pengaturan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian akan membantu peningkatan yang lebih baik.

- b. Kinerja Karyawan pada PT Asta Kencana Farm Baik namun indikator Pengetahuan Pekerjaan masih lemah. Dengan hal ini bahwa perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Namun akan lebih baik jika perusahaan mengadakan berupa pelatihan, peningkatan keterampilan, bimbingan secara berkala, pengawasan secara intensif. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Disarankan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain di luar gaya kepemimpinan partisipatif yang mempengaruhi kinerja karyawan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alteza, M. (2019). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Basir Barthos. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Benjamin Bukit, M., Tasman Malusa, M., & Abdul Rahmat, M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman: Zahir Publishing.
- Candra Wijaya, M., & Muhammad Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif Dan Efisien*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2017). Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat. Yogyakarta : Amara Books.
- Dessler. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gibson, Ivancevich, 2016. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Jilid 1*, Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Rusman, (2017), *Cermin Kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardani, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- _____ (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasram, Mu'ah. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sudiarjo.
- Husein Umar, 2016. *Pengantar statistik*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo, (2019). *Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy*, Salemba Empat, Jakarta.
management practice. London: British Library Cataloguing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke duabelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Michael Armstrong. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: British Library Cataloguing.

- Miftah Thoha. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- M. Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyadi dan Johny Setyawan, (2019). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Aditya Media, Yogyakarta.
- Sandu Siyoto, S. M., & M. Ali Sodik, M. (2016). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Shane, Mc, (2018). *Organisasi (Prilaku, Struktur, Proses), Terjemahan Nunuk Adiarni, Edisi ke-8*, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Soekarso, Iskandar Putong, (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian untuk Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Winardi, (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Wirawan. (2016). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl, G.A. (2016). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall

Jurnal Penelitian Terdahulu

- Agus Jamaludin. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Istiqomah Qodriah Fajrin. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Elektronik REKAMAN 2018 (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Mohd. Kurniawan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Dimas Kota Palembang*. Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No 1, April 2018
- Rendy Dio Siswanto. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.1 Januari 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Riyanto Efendi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Negeri Yogyakarta*. PP Al Munawwir Yogyakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER

Bersama ini saya mahasiswa fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Jurusan Manajemen. Memohon ketersediaan anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini, untuk mengumpulkan data dalam penyusunan Skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTA KENCANA FARM”**. Karenanya saya mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (\checkmark) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (\checkmark) pada kolom yang sesuai.
5. Sesuai pernyataan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun terlewat.
6. Keterangan :

Skor Variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) Sebagai Berikut :

- Sangat Setuju (ST) diberi Skor = 5
- Setuju (S) diberi Skor = 4
- Ragu-Ragu (RG) diberi Skor = 3
- Tidak Setuju (ST) diberi Skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skor Variabel Y (Kinerja Karyawan) Sebagai Berikut :

- Selalu (S) diberi Skor = 5
- Sering (S) diberi Skor = 4

- Jarang (J) diberi Skor = 3
- Pernah (P) diberi Skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi Skor = 1

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

2. Usia : 18-25 26-30
 31-40 >40

3. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA
 D3 S1 Lainnya

4. Lama Bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun
 10-15 tahun 15-20 tahun
 > 20 tahun

KUESIONER

Daftar Pernyataan Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
Konsultasi						
1	Atasan memberikan konsultasi ruang kekuasaan dan kebebasan kepada bawahan					
2	Atasan selalu mendorong bawahan untuk berkonsultasi					
3	Atasan berupaya memberikan saran jika terjadi masalah di lapangan					
Pengambilan keputusan bersama						
1	Atasan selalu melakukan diskusi dalam setiap pertemuan					
2	Atasan menerima keputusan hasil musyawarah					
3	Atasan selalu menghargai pendapat bawahan yang di ajukan					
Membagi kekuasaan						
1	Atasan ditempat saya bekerja membagi tugas secara adil					

2	Atasan selalu membagi tugas sesuai kompetensi					
3	Atasan selalu membagi area kerja dengan musyawarah					
Desentralisasi dan manajemen yang demokratis						
1	Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan					
2	Atasan membangun hubungan kerja dengan bawah secara sinergi					
3	Atasan memanaj wilayah kerja dengan baik					
Kemampuan Memotivasi						
1	Atasan mampu memotivasi bawahan secara berkala					
2	Atasan memotivasi sesuai kemampuannya					
3	Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan					
Kemampuan komunikasi						
1	Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan					
2	Atasan sanggup membangun komunikasi dengan baik					
3	Apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik					
Kemampuan mengendalikan bawahan						
1	Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik					
2	Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya					
3	Apakah atasan mengandalikan bawahan dengan baik					

Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	S	S	J	P	TP
Hasil kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
3	Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru					

Pengetahuan pekerjaan						
1	Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan					
2	Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan					
3	Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja					
Inisiatif						
1	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
2	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sikap						
1	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
2	Saya selalu bersikap baik ketika bekerja					
3	Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan					
Disiplin waktu						
1	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
2	Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat					

Lampiran 2

Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan Partisipatif

N	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	Total	
1	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	86	
2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
6	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	80	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	86
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	84	
10	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83	
11	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	78	
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78	
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	84	
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	77	
16	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
17	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	85	
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
19	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	81	
20	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	85	
21	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82	
22	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91	
24	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	84	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	96	
26	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	86	
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	96	
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	88	
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88	
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	92	
33	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	93	
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	
35	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	81	

38	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	95
40	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	90
41	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	83
42	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	81
43	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	81
44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	76
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73
47	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	79
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	77
49	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
50	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	84

Lampiran 3

Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

N	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	61
3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	61
6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	67
7	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
9	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64
10	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
12	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	66
13	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
14	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
15	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	59
16	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
17	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	60
18	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	52

22	2	2	5	5	2	4	3	5	5	3	5	3	4	4	3	55
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
28	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	66
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	62
31	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	59
33	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	60
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
35	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
38	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
39	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	53
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	49
42	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	48
43	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	59
44	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
45	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	49
46	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	54
47	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	62
48	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	55
49	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	53
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60

	tion																						
	Sig. (2-tailed)	0.336	0.009	0.0022		0.010	0.000	0.000	0.000	0.001	0.367	0.749	0.895	0.352	0.336	0.342	0.953	0.059	0.283	0.934	0.038	0.354	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.5	Pearson Correlation	0.136	0.159	.463**	.359*	1	.607**	0.255	.354*	.431**	0.010	-0.056	-0.051	0.105	0.136	-0.063	0.100	0.113	0.183	-0.072	.292*	-0.010	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.347	0.269	0.001	0.010		0.000	0.074	0.012	0.002	0.947	0.699	0.726	0.466	0.347	0.664	0.491	0.434	0.203	0.619	0.039	0.947	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.6	Pearson Correlation	0.180	0.054	.373**	.533**	.607**	1	.508**	.435**	.457**	.296*	-0.014	0.064	-0.008	0.092	0.160	0.122	0.118	-0.085	0.092	0.238	0.115	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.212	0.710	0.008	0.000	0.000		0.000	0.002	0.001	0.037	0.926	0.656	0.958	0.527	0.266	0.399	0.415	0.560	0.527	0.097	0.426	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.7	Pearson Correlation	0.082	0.188	0.264	.671**	0.255	.508**	1	.401**	0.221	.482**	-0.034	-0.130	-0.019	0.082	0.067	-0.006	.293*	0.036	-0.064	0.213	0.031	.517**
	Sig. (2-tailed)	0.571	0.192	0.064	0.000	0.074	0.000		0.004	0.023	0.000	0.816	0.367	0.896	0.571	0.646	0.966	0.039	0.806	0.657	0.138	0.832	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.8	Pearson Correlation	0.090	0.002	.565**	.568**	.354*	.435**	.401**	1	.561**	0.192	0.003	0.030	0.066	-0.127	0.066	0.192	0.150	0.010	0.017	0.232	-0.024	.568**
	Sig. (2-tailed)	0.505	0.909	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.101	0.909	0.808	0.606	0.303	0.606	0.101	0.202	0.909	0.909	0.101	0.808	0.000

X.13	Pearson Correlation	0.162	0.160	-0.005	0.134	0.105	-0.008	-0.009	0.066	0.190	-0.061	0.211	-0.028	1	.451**	.394**	.396**	0.150	0.192	0.162	0.170	0.061	.342*
	Sig. (2-tailed)	0.261	0.267	0.971	0.352	0.466	0.958	0.896	0.647	0.187	0.675	0.140	0.849		0.001	0.005	0.004	0.297	0.181	0.261	0.238	0.675	0.015
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.14	Pearson Correlation	0.093	0.170	-0.120	0.139	0.136	0.092	0.082	-0.027	0.046	-0.089	.419**	0.173	.451**	1	.367**	.433**	.404**	0.278	.294*	0.153	0.207	.414**
	Sig. (2-tailed)	0.522	0.237	0.407	0.336	0.347	0.527	0.571	0.378	0.751	0.537	0.002	0.229	0.001		0.009	0.002	0.004	0.051	0.038	0.288	0.149	0.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.15	Pearson Correlation	0.183	.334*	0.167	0.137	-0.063	0.160	0.067	0.066	0.157	0.107	.441**	.365**	.394**	.367**	1	0.259	0.000	0.231	.458**	-0.158	0.107	.454**
	Sig. (2-tailed)	0.203	0.018	0.247	0.342	0.664	0.266	0.646	0.650	0.277	0.460	0.001	0.009	0.005	0.009		0.070	1.000	0.106	0.001	0.272	0.460	0.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.16	Pearson Correlation	0.148	-0.120	-0.002	0.009	0.100	0.122	-0.006	0.192	0.089	-0.020	0.115	0.104	.396**	.433**	0.259	1	.296*	.462**	0.148	0.138	0.186	.351*
	Sig. (2-tailed)	0.305	0.406	0.991	0.953	0.491	0.399	0.966	0.182	0.538	0.891	0.427	0.472	0.004	0.002	0.070		0.037	0.001	0.305	0.340	0.196	0.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.17	Pearson Correlation	-0.101	-0.000	-0.000	0.269	0.113	0.118	.293*	0.150	0.085	0.157	.389**	0.131	0.150	.404**	0.000	.296*	1	.478**	0.105	0.272	0.017	.429**

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.461**	.320*	1	.701**	.326*	0.127	-	0.044	0.080	-	0.131	-	-	0.033	-	.424**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.023		0.000	0.021	0.380	0.425	0.762	0.581	0.552	0.365	0.678	0.968	0.820	0.405	0.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.476**	.364**	.701**	1	.286*	0.055	-	0.085	0.046	-	0.130	0.074	-	0.098	0.020	.455**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.009	0.000		0.044	0.705	0.393	0.557	0.751	0.374	0.367	0.612	0.406	0.496	0.889	0.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.425**	.524**	.326*	.286*	1	-	0.174	-	-	0.266	0.033	0.118	0.169	0.093	0.183	.496**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.021	0.044		0.503	0.226	0.931	0.464	0.062	0.820	0.415	0.240	0.522	0.204	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.287*	0.102	0.127	0.055	-	1	0.203	0.134	.447**	0.212	0.056	-	0.038	.352*	0.275	.406**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.481	0.380	0.705	0.503		0.156	0.352	0.001	0.139	0.701	0.908	0.791	0.012	0.054	0.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	0.092	0.238	-	-	0.174	0.203	1	0.110	0.268	.448**	0.222	0.194	0.034	0.151	.306*	.419**
	Sig. (2-tailed)	0.525	0.096	0.425	0.393	0.226	0.156		0.448	0.060	0.001	0.121	0.177	0.817	0.297	0.031	0.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	0.173	0.231	0.044	0.085	-	0.134	0.110	1	.304*	.486**	.377**	0.107	.279*	.524**	-	.526**
						0.013									0.019		

Lampiran 6

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.807	21

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 7

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.775	15

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 8

Tabel 4.27 Hasil Analisi Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	9
Mean		84.60
Std. Error of Mean		0.732
Median		85.00
Mode		85
Std. Deviation		5.175
Variance		26.776
Range		23
Minimum		73
Maximum		96
Sum		4230

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 9

Tabel 4.28 Hasil Analisa Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	9
Mean		84.60
Std. Error of Mean		0.732
Median		85.00
Mode		85
Std. Deviation		5.175
Variance		26.776
Range		23
Minimum		73
Maximum		96
Sum		4230

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 10

Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.429	0.706		3.442	0.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	0.377	0.175	0.297	2.156	0.036	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 11

Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.297 ^a	0.088	0.069	0.29574	1.882

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 12

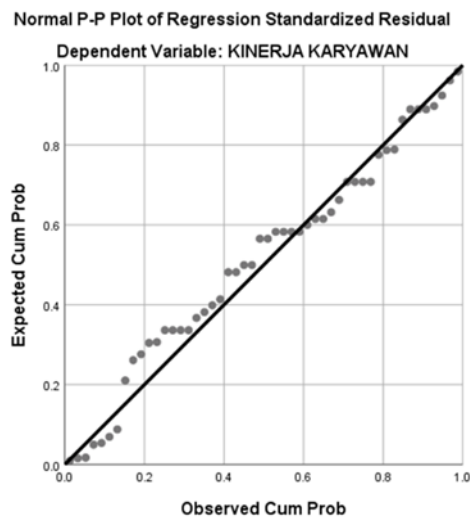
Tabel 5.51 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.29270861
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.070
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 13

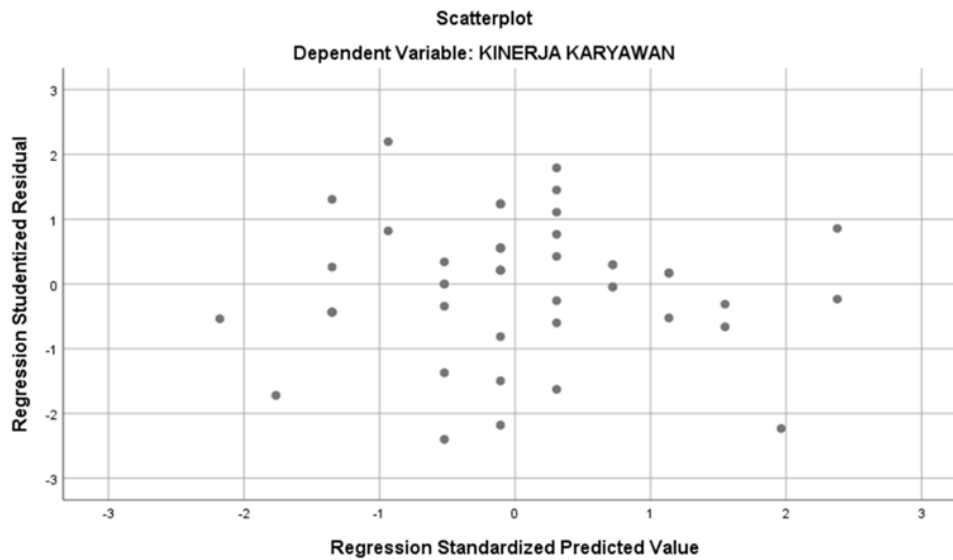
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 14

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 15

Tabel 4.52 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.297 ^a	0.088	0.069	0.29574	1.882
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Lampiran 16

Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alvina Damayanti

Alamat : Kp. Warung 2, Desa Sukaraksa, Kecamatan
Cigudeg, Kabupaten Bogor

Tempat Tanggal Lahir : Banjarnegara, 01 Oktober 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cigudeg 05
- SMP : SMP Giri Taruna
- SMK : SMK Pertiwi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 07 Januari 2023

Yang Menyatakan

Alvina Damayanti



PT. ASTA KENCANA FARM

Kp. Nangewer RT 003 RW 001 Parakan Muncang, Nanggung Kab. Bogor Jawa Barat

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudy Soetardjo
NIK : 3173051104750002
Jabatan : Direktur

Dengan ini Menerangkan bahwa :

Nama : Alvina Damayanti
NPM : 021118341
Jurusan : Manajemen


Untuk melaksanakan riset/observasi terkait penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asta Kencana Farm”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Direktur

PT. Asta Kencana Farm

PT. ASTA KENCANA FARM


RUDY SOETARDJO

Lampiran 17

Surat Keterangan Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alvina Damayanti

Nomor Mahasiswa : 021118341

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi Instansi/Perusahaan yang akan saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak Instansi telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut

Nama : Rudy Soetardjo

Jabatan : Pemilik Perusahaan

Nama Instansi/Perusahaan : PT Asta Kencana Farm

Alamat Instansi : Jl. Cigudeg Kidul, Parakan Muncang, Kec.
Nanggung, Kab. Bogor, Jawa Barat 16650.

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif
terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asta Kencana
Farm

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Bogor, 07 Januari 2023

Yang Menyatakan

Alvina Damayanti