



Journal of Integrated Agribusiness

Website Jurnal: <http://journal.ubb.ac.id/index.php/jia>

P-ISSN: [2656-3835](#) P-ISSN: [2656-3835](#)

Implementasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) (Kasus Pada Usaha Sanjai Nitta)

M.Fathur Rahman¹, Nuraini Budi Astuti^{2*}, Rusyja Rustam³
¹²³ Departemen Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Andalas
Padang, Indonesia

*. Koresponding Author: astuti@agr.unand.ac.id

ABSTRAK

Sanjai Nitta adalah usaha kecil yang memproduksi dan menjual produk olahan singkong. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang memungkinkan perusahaan Sanjai Nitta dapat bertahan melewati kondisi sulit selama pandemi Covid 19. Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat penerapan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Sanjai Nitta karena memiliki toko yang sering dikunjungi wisatawan dan merupakan salah satu yang paling populer dalam menjual makanan khas Sumatera Barat. Dengan menggunakan metode survei, wawancara dilakukan kepada semua karyawan yang berjumlah 30 orang. Data dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menejer Usaha Sanjai Nitta dinilai telah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kinerja karyawan pada Usaha Sanjai Nitta.

Kata kunci: kepemimpinan partisipatif, kinerja, karyawan

The Implementation of Participatory Leadership Style in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) (Case on Sanjai Nitta's Enterprise)

ABSTRACT

Sanjai Nitta is an small enterprise that produces and sells processed cassava products. In carrying out its business, this company applies a participatory leadership style that allows Sanjai Nitta's company to survive through difficult conditions during the Covid 19 pandemic. This study aims to assess the level of application of participatory leadership styles to employees and their effect on employee performance. This research was conducted at Sanjai Nitta's enterprise because it has a shop that is often visited by tourists and is one of the most popular in selling West Sumatran specialties. Using the survey method, interviews were conducted with all 30 employees. Data were analyzed using quantitative analysis. The results showed that the manager of Sanjai Nitta enterprise was considered to



THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) (CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)

have implemented a participative leadership style and a high level of employee performance. The results also prove that there is a positive significant relationship between leadership style and employee performance levels.

Keywords: participatory leadership, performance, employees

PENDAHULUAN

Pembangunan di era globalisasi sangat bergantung pada sektor ekonomi sebagai ukuran keberhasilan yang dilakukan oleh pemerintah. Peran masyarakat dalam pembangunan nasional khususnya dalam pembangunan ekonomi adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Posisi UMKM dalam perekonomian nasional memiliki peran penting dan strategis. Kondisi ini sangat memungkinkan karena keberadaan UMKM cukup dominan dalam perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) tetapi juga menyerap tenaga kerja. Hal ini sekaligus membuat UMKM berperan penting dalam mengurangi kemiskinan (Abor & Quartey, 2010; Sarfiah, 2019; Analia 2020; Maximov, Wang & Luo, 2017).

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang perekonomiannya juga ditopang oleh UMKM. Pada tahun 2022 terdapat sekitar 296.052 UMKM di Sumatera Barat (urutan ke-8 se Indonesia), tidak termasuk sektor pertanian dan peternakan (Ocky, 2023). Salah satu UMKM tersebut adalah Usaha Sanjai Nitta yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran makanan khas Sumatera Barat. Sanjai Nitta adalah perusahaan menengah dengan 30 karyawan yang bergerak dalam produksi dan penjualan makanan khas Sumatera Barat. Usaha ini telah beroperasi sejak tahun 1987 dan berlokasi di Jalan Raya Kapas Panji No.17 Taluak Ampek Suku, Banuhampu, Bukittinggi Sumatera Barat 26181 Indonesia. Saat ini, usaha Sanjai Nitta telah menjadi salah satu ikon pusat makanan khas Sumatera Barat bagi wisatawan yang berkunjung ke Bukittinggi dan tetap mampu bertahan melalui kondisi sulit selama masa pandemi Covid 19.

Saat ini, UMKM menghadapi tantangan untuk dapat berkembang di tengah kondisi ekonomi yang belum pulih pasca pandemi Covid-19 dan penuh ketidakpastian. Kondisi seperti ini membutuhkan kepemimpinan yang efektif. Kemajuan sebuah perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan kepada karyawan dengan pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan agar kinerja karyawan meningkat (Gibson, et. al: 2000).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau karyawannya untuk membawa kemajuan bagi perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan global yang tidak stabil. Kinerja karyawan yang tinggi mendukung produksi secara keseluruhan sehingga organisasi atau perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Menurut Hersey dkk (2011) ada empat gaya kepemimpinan, yaitu; (1) Gaya kepemimpinan instruktif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan lebih banyak arahan, memberikan sedikit atau kurang dukungan, (2) Gaya kepemimpinan konsultatif adalah gaya kepemimpinan yang memberikan lebih banyak arahan, dukungan untuk bawahan, (3) Gaya kepemimpinan



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

partisipatif menekankan dukungan yang tinggi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, dengan sedikit arahan, dan (4) gaya kepemimpinan delegatif menekankan pemimpin memberikan lebih sedikit arahan dan dukungan, Pemimpin juga memberikan lebih sedikit dukungan.

Manajer Usaha Sanjai Nitta sendiri, mengakui lebih memilih menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif karena diyakini lebih cocok dengan kondisi karyawan dan manajemen bisnis saat ini. Menurut menejer usaha, gaya tersebut diyakini lebih cocok. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menilai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta, 2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sanjai Nitta Bukittinggi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Sanjai Nitta dengan menggunakan metode survei, dimana keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 30 orang dan satu orang menejer akan diinterview sebagai responden. Menurut Sugiyono (2014) survey bertujuan untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Bila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, leknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1
Variabel dan indikator penelitian**

Variabel	Indikator
Gaya kepemimpinan partisipatif (X)	Menghargai pendapat Kepercayaan Memotivasi Ide kreatif Penetapan tu juan Pemecahan masalah Hubungan dengan karyawan
Kinerja karyawan (Y)	Melakukan pekerjaan sesuai mekanisme Memenuhi standar kerja yang ditentukan Merasa puas dengan hasil kerja Hadir tepat waktu Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan Mencapai prestasi kerja Bertanggung jawab Bekerja sesuai target

Data akan dianalisis secara kuantitatif. Untuk menilai gaya kepemimpinan akan digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, responden dapat mengungkapkan perasaannya dalam bentuk persetujuan suatu pernyataan mulai dari pilihan jawaban sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rentang skor 1-5.

Penilaian gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dilakukan dengan merujuk pada kategori berikut:

Tabel 2
Kategori penilaian gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berdasarkan rata-rata rentang skor jawaban responden

Rentang skor	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan
1,00 – 1,79	Tidak Partisipatif	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Kurang Partisipatif	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Partisipatif	Cukup
3,40 – 4,19	Partisipatif	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Partisipatif	Sangat Tinggi

Rentang skor diperoleh dengan rumus yang dikutip dari Sudjana (2001), sebagai berikut:

$$P = \text{Rentang} / \text{Banyak Kelas}$$

Dimana

P : panjang interval kelas

Rentan : data terbesar – data terkecil

Banyak kelas : 5

Analisis linear sederhana akan digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan rumus yang dikutip dari Danang (2011) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana **Y** merupakan kinerja karyawan, **α** adalah konstanta, **β** adalah koefisien regresi, dan **X** adalah gaya kepemimpinan. Analisis regresi sederhana akan dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

Untuk menilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan digunakan α sebesar 5%, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Karyawan Sanjai Nitta

Usaha sanjai Nitta telah berdiri sejak tahun 1987, saat ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang yang ditempatkan pada bagian: pengawas dan pemeriksaan (2 orang), pemasaran (9 orang), pelayanan (9 orang), gudang (5 orang) dan yang bertanggung jawab untuk distribusi produk 5 orang. Para karyawan tersebut



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

umumnya berusia relative muda yaitu antara 19 – 27 tahun dengan pendidikan dari SMP hingga perguruan tinggi. Untuk lebih jelasnya berikut profil karyawan Usaha Sanjai Nitta.

**Tabel 3
Profil Karyawan sanjai Nitta**

No	Karakteristik	Jumlah	
		Orang	persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Perempuan	21	70%
	b. Laki-laki	9	30%
2	Umur (tahun)		
	a. 19 – 21	6	20%
	b. 22 – 24	16	53%
	c. 25 – 27	8	27%
3	Tingkat Pendidikan Formal		
	a. SMP	3	10%
	b. SMA	25	83%
	c. Perguruan Tinggi	2	7%
4	Masa Kerja		
	a. 2 years	12	7%
	b. 3 years	11	11%
	c. ≥ 4 years	7	81%

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan usaha Sanjai Nitta didominasi oleh wanita dengan rentang usia tertinggi berada di 22 - 24 tahun yang bekerja lebih dari 4 tahun. Hal ini dapat dimengerti karena Sanjai Nitta bergerak di bidang produksi dan penjualan makanan yang merupakan domain perempuan. Sementara pekerja laki-laki lebih banyak bekerja pada bagian gudang dan distribusi. Untuk jenjang pendidikan formal terbanyak adalah SMA. Usia, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan variabel yang mempengaruhi produksi (Kumbadewi dkk, 2016; Dewi dkk, 2016).

Penilaian terhadap gaya kepemimpinan partisipatif pada Usaha Sanjai Nitta

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Kreitner dan Kinicki, 2005). Terdapat banyak gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan dukungan tinggi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, dengan sedikit arahan melibatkan karyawan melalui komunikasi dua arah, serta berorientasi pada hubungan (Setiawan, 2017).

Penilaian gaya kepemimpinan partisipatif pada Usaha Sanjai Nitta berdasarkan tujuh indikator, dilakukan oleh karyawan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

Tabel 4
Gaya kepemimpinan partisipatif pada Usaha Sanjai Nitta

No	Indikator	Skor
1	Menghargai pendapat	4,27
2	Kepercayaan	4,00
3	Memotivasi	3,67
4	Penetapan tujuan	3,83
5	Ide kreatif	3,97
6	Pemecahan masalah	4,20
7	Hubungan dengan karyawan	4,70
	Rata-rata skor	4,09
	Kategori gaya kepemimpinan	Partisipatif

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4, terlihat bahwa skor rata-rata indikator untuk menilai menghargai pendapat adalah 4,27, yang berarti bahwa pemimpin menghargai pendapat bawahan atau karyawan dalam memberikan masukan. Nugraheni (2017) sikap menghargai pendapat orang lain adalah sikap di mana seseorang memiliki rasa hormat dan dapat menerima setiap perbedaan yang ada tanpa melihat siapa dan apa yang dimiliki orang lain.

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa orang yang kita andalkan akan memenuhi harapan kita. Indikator ini mendapatkan skor 4.0, artinya pemimpin menghargai pendapat karyawan dalam memberikan saran. Kepercayaan merupakan faktor penentu pentingnya kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif serta perilaku kognitif yang tidak berasal dari perilaku yang diamati oleh pemimpin (Conger *et al.*, 2000).

Karyawan memberikan skor 3,67 untuk indikator motivasi, termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja atau meningkatkan kinerja. Jika karyawan mengalami penurunan kinerja, maka pemimpin akan memotivasi, misalnya dengan memberikan insentif atau bonus. Manajer dapat mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi melalui kepemimpinan. Akibatnya, salah satu hasil paling signifikan dari kepemimpinan yang hebat adalah personel yang termotivasi. Manajer yang sukses juga adalah pemimpin yang sukses, (Abbas dan Asgar 2010, karena mereka membujuk bawahan untuk membantu mereka. Namun, seruan untuk mencapai tujuan organisasi saja tidak akan membuat karyawan termotivasi. Elemen besar untuk membuat orang termotivasi adalah dengan membantu mereka mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka sendiri. Kepemimpinan yang efektif secara signifikan tergantung pada atau kadang-kadang ditandai dalam hal, kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikut menuju misi atau visi kelompok (Shamir *et al.*,1998). Semakin antusias para pengikut, semakin sukses pemimpinnya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan partisipatif dapat digunakan sebagai alat motivasi bagi pekerja (Akpoviroro *et al.*, 2018).

Penetapan tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan, baik dalam bentuk tujuan dan sasaran individu. Pada gaya



THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) (CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)

kepemimpinan partisipatif, penetapan tujuan dilakukan dengan melibatkan karyawan atau secara partisipatif. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Karyawan memberi skor 3,83 (tinggi) untuk indikator penetapan tujuan ini.

Ide-ide kreatif adalah sesuatu yang diperlukan dalam organisasi (Zhu *et al.*, 2017), terutama dalam pemecahan masalah dan pengembangan bisnis. Indikator ini mendapat skor 3,97 (tertinggi). Ini berarti bahwa karyawan menilai bahwa pemimpin usaha memiliki ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah. Seperti saat pembatasan sosial diberlakukan selama Pandemi Covid 19, pemilik usaha Sanjai Nitta langsung mengambil langkah kebijakan dengan memberlakukan sistem kerja shift agar pekerja tidak menumpuk dalam satu waktu.

Pemecahan masalah adalah cara mengidentifikasi dan menemukan solusi efektif untuk mengatasi masalah. Pemecahan masalah secara kreatif memerlukan pemrosesan kognitif yang signifikan dan melelahkan (Palomon dan illies, 2004). Karyawan pada Usaha Sanjai Nitta memberikan skor 4,2 untuk indikator pemecahan masalah. Ini berarti bahwa karyawan mengenali kemampuan pemimpin untuk memberikan solusi untuk memecahkan masalah. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin akan melibatkan karyawan dalam mencari solusi atas permasalahan yang ada.

Hubungan dengan karyawan merupakan bentuk hubungan antara pimpinan dan karyawan. Karyawan memberikan skor 4,7 (tinggi) untuk indikator hubungan dengan karyawan. Artinya, menurut penilaian karyawan, kepemimpinan Sanjai Nitta memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membangun hubungan dengan karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh salah seorang karyawan, setiap pagi menejer akan mengecek karyawannya ketika membuka usaha dan in juga menyempatkan mengobrol dengan bawahannya ketika ada waktu luang sehingga terjalin hubungan yang baik.

Kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta

Pengukuran terhadap kinerja karyawan adalah hal penting sehingga dapat diketahui produktivitas karyawan dan mengidentifikasi area kekuatan atau kelemahan dalam organisasi. Laporan kinerja biasanya digunakan oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara individu dan menentukan kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Hatipoglu, 2017).

Kinerja karyawan adalah aspek penting dari produktivitas dan kesuksesan organisasi. Produktivitas organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada karyawan yang berkinerja tinggi. Berikut ini adalah penilaian kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta yang dilakukan oleh menejer Usaha Sanjai Nitta.

**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

Tabel 5
Hasil penilaian kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta

No	Indikator	Skor
1	Melakukan pekerjaan sesuai mekanisme	4,23
2	Memenuhi standar kerja yang ditentukan	3,93
3	Merasa puas dengan hasil kerja	3,43
4	Hadir tepat waktu	4,03
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang Ditetapkan	4,27
6	Mencapai prestasi kerja	3,90
7	Bertanggung jawab	4,17
8	Bekerja sesuai target	3.80
	Rata-rata skor	3,97
	Kategori kinerja	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa menejer memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif bagi perusahaan/usaha. Kinerja karyawan yang tinggi dapat berdampak positif terhadap produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, kerja sama tim yang lebih baik, dan peningkatan inovasi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dao dan Nguyen (2021) menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, peluang pelatihan dan pengembangan, kualitas kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan.

Penilaian tertinggi kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta adalah pada aspek penyelesaian kerja yang sesuai waktu (skor 4.27). Hal ini berkaitan dengan komitmen kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, mereka cenderung berkinerja optimal karena mereka merasa terhubung dan loyal terhadap organisasi (Askolani dan Maulid, 2019).

Sementara, aspek kinerja yang nilainya relative rendah dibandingkan aspek lain (meskipun masih masuk kategori tinggi) adalah kepuasan menejer atas hasil kerja karyawan (skor 3.43). Kurang puasnya menejer atas hasil kerja karyawan bisa disebabkan karena hasil kerja kurang memenuhi standar. Hal ini perlu dicari tau penyebabnya apakah karena karyawan kurang trampil atau kurang termotivasi. Jika karyawan kurang trampil sehingga hasil kerja kurang memuaskan, maka organisasi harus memfasilitasi peningkatan keterampilan karyawan dengan memberi pelatihan atau mengoptimalkan supervisi. Namun jika rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja, tentu



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor motivasi utama yang mempengaruhi perilaku dan tindakan karyawan agar organisasi dapat menciptakan strategi yang tepat yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya agar mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini berarti bahwa memahami apa yang memotivasi karyawan dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Anjana, 2022).

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan adalah aspek penting dari kesuksesan organisasi, dengan kemampuan untuk memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang signifikan. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi karyawan untuk tidak hanya melakukan tugas pekerjaan mereka, tetapi juga untuk melakukan lebih dari itu dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan yang tidak efektif telah terbukti memiliki efek negatif pada kinerja karyawan, yang mengakibatkan berkurangnya hasil kerja, kelalaian dan ketidakhadiran. Agustin (2021) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Sanjai Nitta.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada usaha Sanjai Nitta. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Analisa regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Usaha Sanjai Nitta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.156	4.955		1.646	0.111
	X	0.749	0.153	0.679	4.9	0

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,156 + 0,749 X + et$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

- a) Konstanta sebesar 8,156 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,156.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,749, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,49%.
- c) Uji T

Perumusan Hipotesis

Ho : $\beta = 0$ = Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Ha : $\beta \neq 0$ = Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,900 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan Menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti hipotesis "Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah di tentukan.

2. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 7
Hasil pengujian koefisien determinasi

Model Summary^b			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .679 ^a	0.462	0.442	3.51697

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 0,679 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 67,9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,442 (R x 100%) artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44.2% Sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.



THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) (CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)

SIMPULAN

Hasil mempenelitian membuktikan bahwa Usaha Sanjai Nitta telah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif tersebut secara signifikan berpengaruh kepada kinerja karyawan secara positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, W., & Asgar, I. (2010). The role of leadership in organisational change: Relating the successful organisational change to visionary and innovative leadership. Masters Thesis. University of Gavle
- Abor, J., & Quartey, P. (2010). Issues in SME development in Ghana and South Africa. *International Research Journal of Finance and Economics*, 39, 218–228
- Agustin Farida, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Akpoviro. K. S., Kadiri, B., & Owotutu, S, O. (2018). Effect of Participative Leadership Style on Employee's Productivity. Vol. 8 No. 1`2: *International Journal of Economic Behavior*.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Analia, D. (2020). Peran Stakeholder dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil di Kota Padang, Sumatera Barat. *Jurnal Teknologi dan Industri*, vol. 9, No. 10
- Anjana, R. (2022) "Study of Influential Motivational Factors on the Performance of Employees in Construction Company," *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 10(1),p. 1365-1370. Available at: <https://doi.org/10.22214/ijraset.2022.40067>.
- Askolani A, dan Maulid DY. (2019) The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Performance of Employees Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.60>.
- Budiharsono, S. (2001). *Teknik Analisis Pembangunan Wilayah Pesisir dan Lautan*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Conger, J, A., & Kanungo, R, N., (2019). Charismatic Leadership And Follower Effects. *Journal Of Organizational Behavior*. Volume 21, Issue (7).
- Danang, S., (2011). Analisis regresi dan uji hipotesis. Yogyakarta : CAPS
- Dao, H. V & Nguyen TB (2021) "Performance-Based Management to Motivate University Lecturers in Vietnam: A Case Study of Tan Trao University, Vietnam," *The International Journal of Business & Management*, 9(6). Available at: <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i6/bm2105-070>.



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

- Dewi, R, D, K., Suwendra ,I,W., dan Yulianthini, N,N., (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aryawan. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol (4) No (1), Universitas Ganesa
- Gibson, James L., (2000), Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Happy, S. dan Munawar. (2005). The Role of Farmer in Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 159-173.
- Hatipoglu, Z. et al. (2017) "The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal Satisfaction and Organizational Diagnosis in terms of Turnover Intention," *International Journal of Business and Management*, 12(9), p. 104. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n9p104>.
- Hersey, P., Blanchard, Kenneth, H., & Johnson, D. E. (2011). *Management of Organizational Behavior, Leading Human Resources*. (Eight). New Jersey: Prentice- Hall, Upper Saddle River.
- Hughes, Richard L., Robert Ginnet, and Gordon J. Cuphy. (1999). *Leadership: Enhancing The Lesson of Experience* . McGraw-Hill. Int. edition. Singapore.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kumbadewi, L, S., Suwendra, I, W., Susila, D,G,A,J. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol (4) No (1), Universitas Ganesa
- Maksimov, V., Wang, S, L., & Luo, Y. (2017). Reducing poverty in the least developed countries: The role of small and medium enterprises. *Journal of World Business*, Elsevier, vol. 52(2), pages 244-257
- Nugraheni, I, C., (2017). Upaya Peningkatan Kemandirian Belajar dan Sikap Menghargai Pendapat Orang Lain Melalui Teknik Giving Questions and Getting Answer dalam Pembelajaran IPS di SMP Negeri 1 Saptosari. Yogyakarta. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta
- Ocky, A,M. (2023). Tembus 200 Ribu Lebih, Jumlah UMKM di Sumbar Tempati Peringkat ke 8 Terbanyak Nasional. Diunduh dari <https://katasumbar.com/tembus-200-ribu-lebih-jumlah-umkm-di-sumbar-tempati-peringkat-ke-8-terbanyak-nasional/>
- Palmon, R. R., & Illies, J. J, (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective, *The Leadership Quarterly*, Volume 15, Issue 1.
- Sarfiah. (2009). UMKM Sebagai Pilar Pembangunan Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP*, 4(2), 137-146.



**THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES)
(CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)**

- Setiawan, Andre. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Agora*, 5(3), 1-7.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sudjana., (2001). *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production
- Shamir, B., Zakay, E., Breinin E. B., & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. *Academy of Management Journal*, 41: 387–409
- Zhu, Y., Ritter SM, Müller BCN, Dijksterhuis, A. (2017). Creativity: Intuitive processing outperforms deliberative processing in creative idea selection, *Journal of Experimental Social Psychology*, Volume 73,

