

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP BUDAYA Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan (P2P) Sulawesi II

Farid Wajdy¹, Amiruddin Tawe², Uhud Darmawan Natsir³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: fwajdy50@gmail.com

Abstract

Participatory leadership or democratic leadership style is the behavior of a leader in making decisions together with his subordinates. Participatory leadership style is closely related to government institutions where bureaucratic reform must be carried out with constitutional principles and democratic principles and promote mutual cooperation to run the organization, while organizational culture is the core value of the process of individual orientation towards a system that is within an organization, as for productivity work is the attitude and behavior of the organization's workforce towards the rules and standards set by the organization, then manifested as behavior and actions within the organization.

In the initial observations made within the Balai P2P Sulawesi II to 8 divisional representatives using the LASI (Leadership Adaptability and Style Inventory) method developed by Paul Hersey and Kenneth Blanchard regarding leader adjustment and style inventory, to determine leadership style with the result stating that style instructional leadership, namely 25% and the smallest value, namely the delegation leadership style, as much as 8%, is more dominant using a participatory leadership style, which is around 67%. The results of preliminary observations show that in carrying out leadership the Head of Balai P2P Sulawesi II is more dominant in using a participatory leadership style.

The results of P Values show the number 0.000 or <0.05. This proves that participatory leadership style has a significant effect on organizational culture at Balai P2P Sulawesi II and P Values show the number 0.003 or <0.05. This proves that participatory leadership style has a significant effect on employee work productivity at Balai P2P Sulawesi II

Keywords: *Participatory Leadership Style, Organizational Culture, Work Productivity*

Abstrak

Kepemimpinan partisipatif atau gaya kepemimpinan demokratis adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengambil keputusan bersama dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan partisipatif erat kaitannya dengan lembaga pemerintahan dimana reformasi birokrasi harus dijalankan dengan prinsip konstitusi dan prinsip demokrasi dan mengedepankan kerjasama secara gotong royong untuk menjalankan organisasi, sedangkan budaya organisasi merupakan nilai inti dari proses orientasi individu terhadap sebuah sistem yang berada didalam sebuah organisasi, adapun produktivitas kerja adalah sikap dan perilaku tenaga kerja organisasi terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, kemudian diwujudkan sebagai perilaku dan tindakan dalam organisasi.

Pada observasi awal yang dilakukan dalam lingkungan Balai P2P Sulawesi II kepada 8 perwakilan Divisi dengan menggunakan metode LASI (Leadership Adaptability and Style Inventory) yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard tentang penyesuaian pemimpin dan inventasiasi gaya, untuk menentukan gaya kepemimpinan dengan hasil menyatakan bahwa gaya

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PENYEDIA PERUMAHAN (P2P) SULAWESI II*Farid Wajdy, Amiruddin Tawe, Uhud Darmawan Natsir*

kepemimpinan intruksi yaitu sebesar 25% dan nilai terkecil yaitu gaya kepemimpinan delegasi sebanyak 8% lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sekitar 67%. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa dalam menjalankan kepemimpinan Kepala Balai P2P Sulawesi II lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif.

Hasil P Values menunjukkan angka 0.000 atau <0.05 . Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Balai P2P Sulawesi II dan P Values menunjukkan angka 0.003 atau <0.05 . Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai P2P Sulawesi II

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki pembeda yang menjadi bentuk karakteristik tersendiri sehingga dapat dikenal oleh masyarakat dan menjadi bentuk pembeda bagi organisasi serta kelompok kerja lainnya, karakteristik yang menjadi pembeda ini dikenal dengan budaya organisasi, dimana setiap organisasi memastikan terciptanya budaya di dalam lingkungan kerja dan output kepada masyarakat secara luas.

Budaya organisasi merupakan jati diri sebuah organisasi sebagai penyelesaian utama dari masalah eksternal dan internal. Kerjasama yang baik dengan teman kerja, lingkungan yang mendukung akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena lingkungan yang tidak mendukung, tidak adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan menurunnya kerja sehingga berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Gaya kepemimpinan partisipatif erat kaitannya dengan lembaga pemerintahan dimana reformasi birokrasi harus dijalankan dengan prinsip konstitusi dan prinsip demokrasi dan mengedepankan kerjasama secara gotong royong untuk menjalankan organisasi. Menurut Putri, Melia, Pitaloka & Syamsir (2022:143) pemimpin di dalam lembaga pemerintahan harus dapat memantapkan dirinya untuk turun secara langsung di instansi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut partisipasi pemimpin secara langsung terkhususnya di dalam lembaga pemerintahan merupakan hal yang wajib dilakukan bagi setiap pemimpin di dalam lembaga pemerintahan. Balai P2P Sulawesi II merupakan satuan tugas yang berada di bawah Ditjen Perumahan Kementerian PUPR yang terletak di Kota Palu Sulawesi Tengah.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hayya (2021:18) gaya kepemimpinan partisipatif membuat seorang pimpinan cenderung bersedia untuk bertukar pikiran dan ide dengan bawahan untuk membuat keputusan bersama dan untuk mendukung upaya mereka dalam menyelesaikan tugas. Menurut Zakaria, Minarsih & Seputra (2020:3) Manfaat gaya kepemimpinan partisipatif adalah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang lebih luas dengan mengajak mereka berkomunikasi secara positif baik mental maupun spiritual kemudian Menurut Alimin (2021:58) Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia terhadap visi, misi, tujuan sebuah organisasi serta meningkatkan kekompakan antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi juga mendorong

sumber daya manusia untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Menurut Robbins dalam Ertanta Ari Sudanang, dkk (2021:33) adalah untuk mendefinisikan peran yang membedakan organisasi satu sama lain, mengidentifikasi tujuan bersama yang melebihi kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial organisasi, meningkatkan identitas anggota organisasi. dan untuk memberikan pemahaman mekanisme kontrol memberikan panduan tentang sikap dan perilaku. Sedangkan Menurut Salvatore (2011:4) Produktivitas kerja adalah sikap dan perilaku tenaga kerja organisasi terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, kemudian diwujudkan sebagai perilaku dan tindakan dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap mental seseorang yang berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan semangat kerja yang tinggi dalam pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan persatuan waktu. Berdasarkan masalah pokok yang telah dirumuskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha: Gaya Kepemimpinan Partisipatif Diduga Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Budaya Organisasi
H0: Gaya Kepemimpinan Partisipatif Diduga Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Budaya Organisasi
2. Ha: Gaya kepemimpinan partisipatif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
H0: Gaya kepemimpinan partisipatif diduga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi multivariat, merupakan metode statistik yang memungkinkan meneliti hubungan lebih dua variabel secara bersama, dengan menggunakan teknik analisis ini maka dapat menganalisis pengaruh beberapa variabel terhadap variabel-variabel lainnya dalam waktu yang bersamaan. Regresi multivariat menguji lebih dari satu variabel terikat (Y) terhadap satu atau lebih variabel bebas (X)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang telah di jelaskan sebelumnya. Dari hasil analisis diatas menunjukkan P Value < 0,05 yang berarti model penelitian ini antara pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau Ha diterima kemudian dari hasil analisis diatas menunjukkan P Value < 0,05 yang berarti model penelitian ini antara pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau H0 diterima.

PENUTUP

Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dapat dikatakan bahwa semakin baik seorang pimpinan dalam memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk berpartisipasi di dalam Lembaga maka akan terciptanya budaya organisasi yang baik di dalam Lembaga.

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PENYEDIA PERUMAHAN (P2P) SULAWESI II*Farid Wajdy, Amiruddin Tawe, Uhud Darmawan Natsir*

Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dapat dikatakan semakin baik seorang pimpinan mengimplementasikan gaya kepemimpinan partisipatif dengan baik maka akan memberikan semangat kerja kepada bawahannya, mendorong motivasi untuk bekerja sama maka mendorong produktivitas kerja pegawai di dalam lingkungan Balai P2P Sulawesi II.

Pada variabel budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif serta produktivitas kerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan partisipatif terdapat pengaruh signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan sebagai sebuah manifestasi dari gaya kepemimpinan partisipatif

REFERENSI

- Azzhura, D., Syamsir, S., Pitaloka, W., Meilia, W. P., & Putri, W. K. (2022). Peran Dan Gaya Kepemimpinan Di Intansi Pemerintahan.
- Zakaria, Z., Minarsih, M. M., & Seputro, A. (2020). Analysis Of Participative Leadership Style Influence, Development Of Positive Training And Thinking On Employee Talents Pt. Source Of Alfaria Trijaya Banyumanik Area. *Journal of Management*, 6 (1).
- Alimin, A. (2021). Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Salvatore, G. A. (2011). Ferroelectric field effect transistor for memory and switch applications (No. THESIS). EPFL.