

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM BAKAR WONGSOLO CABANG BANJARMASIN

Dewi Ariefahnoor

Staf Pengajar Program Studi Manajemen Uniska
Jl. Adyaksa No. 2 Kayutangi Banjarmasin
E-mail: dewisurya7680@gmail.com

Abstract

The development of restaurant business nowadays has shown a positive trend. This provides an opportunity for restaurant owners to raise the level of sales. This study aims to determine the effect of motivation and participative leadership on the performance of employees at Ayam Bakar Wong Solo Restaurant Banjarmasin either partially or simultaneously. Sampling technique in this research using probability sampling technique. The number of samples involved in this study are 30 customers. Instruments in this study is questionnaires and observations. All data were analyzed using multiple regression analysis technique. The result of hypothesis test proves that motivation variable have positive and significant effect to employee performance variable with influence magnitude 0,481. And participative leadership has a positive and significant effect on employee performance with the magnitude of influence of 0.270. In addition, motivation and participative leadership variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the influence magnitude of 0.808.

Keyword: *Motivation, Participative Leadership, Employee Performance*

Abstrak

Perkembangan usaha rumah makan pada saat sekarang ini memiliki tren yang positif. Hal ini memberikan peluang bagi pemilik rumah makan untuk menaikkan tingkat penjualannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Banjarmasin baik secara parsial ataupun simultan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 30 orang. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner dan observasi. Seluruh data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,481. Serta kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,270. Selain itu variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,808.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik publik atau bisnis senantiasa berkeinginan untuk mempunyai karyawan yang berkinerja bagus, karena dengan kinerja yang bagus dapat dipastikan akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2005) kinerja yaitu: “suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh individu yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap individu atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan

peningkatan kinerja, walaupun hal itu tidaklah mudah karena banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Banyak teori yang mengemukakan mengenai kriteria pengukuran kinerja. Salah satu diantaranya (Gomes, 2002) yang mengemukakan pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik yaitu; 1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. 2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya. 3. Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. 4. Creativiness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. 5. Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. 6. Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. 7. Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya. 8. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Pengukuran kinerja yaitu menetapkan kriteria, kemudian pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer maupun berupa data sekunder selama periode tertentu, lalu membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk dapat mengukur tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu adanya penilaian kinerja.

Menurut Simamora (2005), mendefinisikan penilaian kinerja adalah “proses yang mengukur kinerja karyawan”. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan. Menurut Hasibuan (2004) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian atau evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan agar hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Gibson (1996). Faktor yang pertama adalah variabel individu seperti kemampuan dan keterampilan secara mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, asal usul dan jenis kelamin). Faktor yang kedua adalah faktor organisasi itu sendiri seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur dan disen pekerjaan. Faktor yang terakhir adalah faktor psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan diri pada faktor kepemimpinan dan motivasi dengan dasar pertimbangan, bahwa dalam era globalisasi yang senantiasa diwarnai dengan perubahan dan suasana ketidakpastian sangat diperlukan kepemimpinan dan motivasi yang bagus dalam hubungannya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara

positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2002).

Menurut Hasibuan (2004) motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sikap dan nilai merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu betingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 komponen, yaitu 1) arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), 2) kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi merupakan pandangan yang dibentuk berdasarkan suatu kebutuhan dan keinginan seseorang yang hanya dapat dipenuhi dengan cara melakukan tindakan tertentu. Keinginan yang ada dalam diri seseorang

merupakan rangsangan yang akan membangkitkan gairah atau menumbuhkan motivasi dalam dirinya, dan motivasi tersebut akan menjadi pendorong baginya untuk dapat memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Motivasi sangat erat kaitannya dengan sikap dan perilaku serta prestasi kerja seseorang yang harus selalu diperhatikan dan perlu untuk dapat diarahkan dalam pencapaian prestasi kerja suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna mencapai tujuan organisasi di mana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja.

Menurut Mangkunegara (2006) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya individu yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya individu yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu

pimpinan organisasi harus berusaha keras memotivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Motivasi bagi kinerja karyawan merupakan hal yang diperlukan, karena dapat membantu meningkatkan kinerja secara optimal, Keterampilan untuk memberikan motivasi sangat penting dimiliki oleh seorang pimpinan. Dengan memberikan motivasi pimpinan organisasi bisa memahami kebutuhan dari para karyawannya. Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan berupa gaji yang cukup, tetapi lingkungan kerja dan pengakuan penghargaan juga berpengaruh terhadap optimalitas kerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian pimpinan organisasi dalam memimpin senantiasa memperhatikan perlunya memberikan motivasi kepada bawahannya.

Dalam setiap organisasi baik yang bersifat formal ataupun informal senantiasa didapatkan seseorang yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan anggota organisasi yang lainnya yang biasanya dinamakan dengan pemimpin. Pemimpin memegang fungsi yang sangat strategis di dalam organisasi,

tanpa peran seorang pemimpin organisasi akan berjalan tanpa tujuan yang jelas. Hampir bisa dipastikan bahwa tidak ada organisasi, tatanan masyarakat dan bahkan negara yang tidak memiliki seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok atau individu agar kegiatan atau pekerjaan yang saling berkaitan dalam organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Robbin, 2002). Menurut Setiawan (2017) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi pengikut untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang efektif adalah orang yang memperjelas jalur dimana para pengikut akan melaluinya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus mau membantu para karyawan disepanjang jalur tersebut, menghilangkan rintangan dan kendala

yang ada serta memberikan ganjaran yang memadai terhadap penyelesaian tugasnya.

Kepemimpinan Partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang akan melibatkan para bawahan, meminta pendapat dan masukan dari bawahan dan mempergunakannya dalam membuat keputusan (Putra, Utami, & Hakam, 2013). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif karyawan akan merasa dihargai dan mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan merupakan indikator kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi..

Dari penjelasan kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai gabungan kemampuan dari seni ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar secara ikhlas melaksanakan

pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perkembangan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin sangat berkembang pesat ini terbukti dengan dibukanya beberapa cabang, sehingga rumah makan ini mempunyai harapan bisnis yang cerah di masa yang akan datang khususnya Di Kota Banjarmasin. Walaupun diakui banyak pesaing yang hampir sama menyerupai rumah makan ini tetapi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin yakin bahwa perkembangan usaha rumah makan ini akan tetap eksis apalagi dengan menu yang selalu menjanjikan menu terbaru sehingga pelanggan tidak jenuh atau bosan untuk mencoba menu terbaru.

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin merupakan Rumah Makan yang bergerak dalam bidang kuliner makanan khususnya ayam bakar di wilayah kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas melalui devisi sumber daya manusia

yang fokus dibidangnya bergerak dalam membentuk, meningkatkan serta mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang handal, dalam mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Walaupun sangat diakui bahwa banyak sekali tantangan dalam mengembangkan usaha rumah makan ini, tetapi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin berusaha semaksimal mungkin untuk bersaing dalam bisnis kuliner ini dengan bekerja keras dalam meningkatkan sumber daya manusianya. Ini mempunyai makna bahwa apabila organisasi menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan maka kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya haruslah senantiasa diuji dan dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan dimana organisasi tersebut berada sehingga didapatkan adanya peningkatan profesional kerja dari orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut dan pada akhirnya akan terjadi peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini ingin meninjau lebih jauh lagi mengenai motivasi dan kepemimpinan partisipatif, serta ingin

mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, maka dalam penelitian ini digunakan *random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, jawaban setiap item instrumen yang digunakan diberi skor, 1=sangat tidak

setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, dan 5=sangat setuju. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Berikut hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows* seperti pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Berganda

Model	Unstandar dized Coefficients	Standar dized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Beta			
1 (Constant)	-0.961		-3.123	0.004	
Motivasi	0.550	0.629	5.688	0.000	0,481
Kepemimpinan Partisipatif	0.447	0.354	3.202	0.003	0,270
R = 0.899; R square = 0.808; p = 0.05					
F-hitung = 56.983; F-tabel = 3.34; t-tabel = 1.310					

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 1. Di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899, hal ini menunjukkan antara kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi dan kepemimpinan partisipatif. Dan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,808, hal ini menunjukkan 80,8% variabel kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan partisipatif.

Nilai F test sebesar 56,983 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai F test lebih besar dari F tabel ($56,983 > 3,34$) serta nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas ($0,000 < 0,05$), maka model regresi pada penelitian ini bisa dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,961 + 0,550X_1 + 0,447X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas nilai konstanta -0,961, hal ini menunjukkan bahwa setiap tidak ada motivasi dan kepemimpinan partisipatif, maka kinerja karyawan nilainya sama dengan konstanta yaitu sebesar -0,961. Koefisien regresi 0,550, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi sebesar 0,550 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550 satuan. Dan koefisien regresi 0,447, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan kepemimpinan partisipatif sebesar 0,447 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan.

Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05 dan jumlah data adalah 30, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,310. Hasil komputasi dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows* diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,688 dan jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,310, maka dapat dinyatakan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh variabel motivasi tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481, yang artinya bahwa sebesar 48,1 % variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 51,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21 *for windows* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,202 dan jika dibandingkan dengan t-tabel

sebesar 1,310, maka dapat dinyatakan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan probabilitas $\text{sig } 0,003 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,270, yang artinya bahwa sebesar 27 % variabel kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 73% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis antara motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,983 dan jika dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,34, maka dapat dinyatakan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808, yang artinya bahwa sebesar 80,8% variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 19,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin. Senada dengan pendapat Winardi (2002), yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang bersangkutan. Mangkunegara (2006), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya individu yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi

dan sebaliknya individu yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika *et al.* (2012), menyatakan hal yang sama bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi variabel yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif yang mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses

pengambilan keputusan, maka karyawan akan merasa dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya (Putra *et al.*, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dapat teruji melalui perhitungan statistik mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Fitriani (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif karyawan akan merasa dihargai dan mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang

Banjarmasin dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat menunjang kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tamara (2016), yang menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin, perusahaan harus memperhatikan variabel yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seperti pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin. Motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1(3), 989–1002.
- Gibson. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, C. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalla Indonesia.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Manajemen Dan Organisasi*, V(3), 200–213.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 11–20.
- Rivai, V. (2004). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Edisi 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Edisi Baha). Jakarta: PT. Prenhailindo.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *AGORA*, 5(3), 1–7.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti). Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137.
- Tamara, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PDAM Kota Samarinda. *AGORA*, 4(1), 44–50.
- Winardi. (2002). *Motivasi & Pemoivasian Dalam Manajemen* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.