

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMATIONAL* DAN
ARTICIPATIVE LEADER TERHADAP KINERJA ORGANISASI
(suatu studi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan
Hidup Kabupaten Ciamis)**

Rini Sri Rahayu¹, Nurdiana Mulyatini², Iyus Yustini³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
dianamulya@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana pengaruh *participative leader* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* dan *participative leader* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis? Adapun tujuannya : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, 2) Untuk mengetahui pengaruh *participative leader* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* dan *participative leader* terhadap kinerja organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Sedangkan menggunakan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F. Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, Dari perhitungan di atas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi yaitu sebesar 0,898. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,898 berada antara 0,80 – 1,000 yang artinya sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* dan memiliki korelasi terhadap Kinerja Organisasi dengan tingkat korelasi sangat kuat. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 4,343 + 0,552 X_1 + 1,699 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,552, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,699. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 80,64% dan sisanya 19,36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 85,4478998 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,2356756. Yang artinya Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan *Transformational* , *Participative*, Kinerja Organisasi

Pendahuluan

Kinerja organisasi mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan pegawai secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang

dapat dikembangkan. Oleh karena itu pembinaan kinerja organisasi harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi. (Yulian Nisa, 2024) Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan

Peraturan pemerintah tentang Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut PP ini, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan,” bunyi Pasal 4 PP ini. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS. Perencanaan Kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Kinerja organisasi diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan intansi. konsep organisasi yaitu Organisasi sering dipahami sebagai kelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk

mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan intansi itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah di tentukan oleh intansi Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan *transformational* dan *participative*. (Ferey Herman, 2024) Peran pimpinan dalam suatu intansi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk memengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber- sumber tertentu yang digunakan (*input*).. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Fitri Astuti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *participative* terhadap Kinerja organisasi, dengan hasil penelitian Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. *participative* berpengaruh positif terhadap Kinerja organisasi.

Berikut laporan kinerja prasurvey Pegawai Dinas-Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan pra Survey Kinerja Organisasi Pegawai Dinas-Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS | Skor | Skor Yang |
|----|---|----|---|----|----|-----|--------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Target | Dicapai |
| 1 | Saya tidak pernah mengeluh dan protes meskipun sedang berada di dalam situasi yang menyenangkan | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 69 |
| 2 | Saya selalu menolong rekan kerja saya yang sedang mengalami kesulitan tanpa memikirkan keuntungan pribadi | 0 | 5 | 6 | 8 | 1 | 100 | 66 |
| 3 | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menghormati, dan memperhatikan | 1 | 4 | 9 | 3 | 3 | 100 | 64 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|---|-----|-----|
| | agar terhindar dari masalah interpersonal | | | | | | | |
| 4 | Saya selalu bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam keberlangsungan organisasi | 0 | 7 | 9 | 4 | 0 | 100 | 56 |
| 5 | Saya selalu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi | 0 | 2 | 8 | 8 | 2 | 100 | 71 |
| 6 | Saya selalu meleraikan jika terjadi konflik antar teman kerja. | 0 | 9 | 6 | 4 | 1 | 100 | 59 |
| 7 | Keterbatasan informasi di dalam melaksanakan pekerjaan membuat saya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. | 0 | 4 | 9 | 5 | 2 | 100 | 66 |
| 8 | Atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas. | 0 | 7 | 10 | 2 | 1 | 100 | 55 |
| 9 | Saya tidak diberi wewenang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya. | 0 | 5 | 10 | 5 | 0 | 100 | 59 |
| 10 | Saya merasa bekerja terlalu keras untuk pekerjaan saya. | 0 | 5 | 11 | 2 | 2 | 100 | 62 |
| JUMLAH | | | | | | | 100 | 627 |
| Rata-rata | | | | | | | | 62% |
| SS= Sangat Setuju, S=Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tiak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | |
| Nilai rata-rata = Skor/ Jumlah responden | | | | | | | | |

Sumber: Data di olah 2020

Dari hasil pra survey tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi secara menyeluruh kurang optimal, ditunjukkan dengan hasil mencapai 62% dari keseluruhannya. Berikut adalah data rekapitulasi hasil penilaian disiplin dan prestasi kerja pegawai bulan januari 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai Bulan Januari 2020 Unit Kerja Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup

| No | Unsur yang di tilai | Target | Realisasi |
|---------------|---------------------|------------|-----------|
| 1 | Kinerja Individu | 45 | 58,4 |
| 2 | Target Kinerja | 30 | 24,8 |
| 3 | Perilaku Kerja | 25 | 16,8 |
| Jumlah | | 100 | |

Sumber : Bagian Kepegawaian 2020

Dari tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang paling tinggi adalah kinerja individu nya sendiri mencapai 58,4 itu sudah melebihi target minimal yang di tentukan oleh perusahaan , Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok individu kinerja organisai dari kepala bagian sub-sub bidangnya sudah mewakili anggotanya menunjukkan bahwa kinerjanya sangat bagus, akan tetapi jika kinerja pemimpin bagus belum menjadi jaminan bahwa bahawannya juga ikut bagus.

Gaya kepemimpinan *transformational* dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan dari fakta di masalah yang terjadi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis yaitu bawahan masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian daripimpinan sehingga berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawan yang kurang optimal.

Faktor kedua yang memengaruhi prestasi kerja karyawan adalah *participatipe* . Karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu instansi. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Maka dari itu untuk mencapai *participative* di dalam organisasi sangatlah sulit jika kesadaran karyawannya sendiri kurang. Seperti pada saat absensi kantor masih ada yang belum tepat waktu, sebab *participatipe* di dalam organisasi harus lebih dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. *Participative* yang terjadi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis saat ini menurut pemimpinnya yaitu adanya karyawan yang masih harus banyak di berikan arahan dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai pemimpin pihak Dinas Perumahan Rakyat Kawasan

Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sudah memberikan arahan yang baik untuk para bawahannya hanya saja kesadaran dari karyawannya itu sendiri yang harus masih banyak diperbaiki. Hal tersebut bisa saja terjadi terhadap setiap karyawan karena tidak semua karyawan mematuhi dan paham akan tugasnya masing-masing, ada karyawan yang memang ber- *participative* dengan baik kepada karyawan lainnya seperti contoh ikut serta dalam tugas rekan kerjanya untuk membantu mempercepat tujuan organisasi, ada juga memang kurang dalam *participative* nya mereka bukan seolah-olah acuh hanya saja kurang pengarahan dari atasannya sebab di dalam diri mereka kepentingan pribadi lebih penting.

Dari fakta tersebut maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa masalah yang terjadi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dalam hal *participative* nya masih harus banyak diberikan pengarahan dari atasannya, masih banyaknya karyawan yang memprioritasnya kepentingannya sendiri. Dalam hal ini penelitian dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative Leader* terhadap Kinerja Organisasi (Suatu studi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis)**

Landasan Teori

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2007:471) menyatakan bahwa: Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. *Participative* merupakan keterlibatan mental dan emosi dari seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggung jawab terhadap kelompoknya. Pendapat lain menjelaskan bahwa *Participative* merupakan penyertaan pikiran dan emosi dari pekerja-pekerja kedalam situasi kelompok yang bersangkutan dan ikut bertanggung jawab atas kelompok itu. Menurut Made Pidarta dalam Siti Irene Astuti D. (2009:

31-32) menyatakan bahwa: *Participative* adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa keterlibatan mental dan emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggung jawab atas segala keterlibatan. Sedangkan Deepa Naryan (2011:23) menyatakan bahwa : *Participative* juga memiliki pengertian “*a voluntary process by which people including disadvantaged (income, gender, ethnicity, education) influence or control the affect them*” artinya suatu proses yang wajar di mana masyarakat termasuk yang kurang beruntung (penghasilan, gender, suku, pendidikan) mempengaruhi atau mengendalikan pengambilan keputusan yang langsung menyangkut hidup mereka. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya disebut sebagai kinerja organisasi. Kinerja organisasi sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan. Menurut Luthans (2010:23) menyatakan bahwa :”Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam organisasi”. Sedangkan Fahmi (2011:11) memberikan definisi bahwa: Kinerja sebagai hasil yang diperoleh organisasi selama satu periode tertentu. Oleh karena itu kinerja organisasi mencerminkan tingkat prestasi dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya serta keberhasilan manajer atau pemimpin organisasi dalam mengelola organisasi. Menurut Mulyadi (2007; 337) kinerja organisasi adalah:” keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu metode atau cara yang sistematis sehingga nantinya hasil dari penelitian tersebut dapat diuji kebenarannya, maka perlu suatu metode yang dapat memberikan pedoman atau arahan dalam pelaksanaan penyusunan hasil dari penelitian.

Pengertian dari metode itu sendiri menurut Sugiyono (2010:2) yaitu “sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode deskriptif adalah menjawab pertanyaan dengan suatu analisis terhadap apa yang sebenarnya sedang terjadi, satu-satunya cara yang layak untuk meneliti sebab-sebabnya, (Sugiyono, 2008:11)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* Terhadap Kinerja Organisasi

Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan *Transformational* dengan variabel kinerja organisasi adalah sebesar 0,844. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Gaya Kepemimpinan *Transformational* dengan variabel kinerja organisasi. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,844 berada di antara interval 0,80 – 1,000. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan *Transformational* dengan variabel kinerja organisasi dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 74,60% sedangkan sisanya 25,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu dengan hasil $12,179813 >$ $1,2199$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan Gaya Kepemimpinan *Transformational* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Dian Romel (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Semangat Kerja Karyawan Di Unikom. Gaya Kepemimpinan *Transformational* memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan

pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu adalah factor (faktor psikologi, faktor organisasi dan kepemimpinan).

Pengaruh *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi

Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel *Participative* dengan variabel Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,894. Itu artinya terdapat korelasi positif antara *Participative* dengan variabel Kinerja Organisasi. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,894 berada di antara interval 0,80 – 1,000. Maka dapat disimpulkan hubungan antara *Participative* dengan variabel Kinerja Organisasi dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa *Participative* dengan variabel Kinerja Organisasi sebesar 79,92% sedangkan sisanya 20,08% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu dengan hasil $16,16719 >$ $1,2199$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Participative* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Yusniar Lubis (2012) Pengaruh *Participative* terhadap Kinerja Organisasi. Terdapat pengaruh signifikan *Participative* terhadap Kinerja Organisasi terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi.

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2007:471) menyatakan bahwa : Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. *Participative* merupakan keterlibatan mental dan emosi dari seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggung jawab terhadap kelompoknya. Pendapat lain menjelaskan bahwa *Participative* merupakan penyertaan pikiran dan emosi dari pekerja-pekerja kedalam situasi kelompok yang bersangkutan dan ikut bertanggung jawab atas kelompok itu.

Menurut Made Pidarta dalam Siti Irene Astuti D. (2009: 31-32) menyatakan bahwa: *Participative* adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa keterlibatan mental dan emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggung jawab atas segala keterlibatan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya disebut sebagai kinerja organisasi. Kinerja organisasi sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan. Menurut Luthans (2010:23) menyatakan bahwa :”Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji F). Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, Dari perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi yaitu sebesar 0,898. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,898 berada antara 0,80 – 1,000 yang artinya sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* dan memiliki korelasi terhadap Kinerja Organisasi dengan tingkat korelasi sangat kuat. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 4,343 + 0,552 X_1 + 1,699 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,552 , begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,699. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* Terhadap Kinerja Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 80,64% dan sisanya 19,36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 85.4478998 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,2356756. Yang artinya Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa Gaya

Kepemimpinan *Transformational* dan *Participative* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan *Transformational* di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sangat baik, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya berada di posisi sangat baik artinya Gaya Kepemimpinan *Transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik Gaya Kepemimpinan *Transformational* pegawai maka semakin baik pula Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. *Participative* di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sangat baik, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya berada di posisi sangat baik itu artinya *Participative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik *Participative* maka semakin baik pula Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan Non Material berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis baik. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan Non Material maka semakin baik pula Semangat Kerja Karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna baik bagi kemajuan perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan *Transformational* terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sangat baik, namun menurut

survey penelitian dari nilai paling rendah yaitu Pemimpin Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan . Dan untuk lebih meningkatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* terhadap Kinerja Organisasi alangkah baiknya pemimpin Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis lebih mendekati diri kepada semua bawahannya agar mampu menjangkau mereka. *Participative* pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sangat baik, alangkah baiknya Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini maka dari itu alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan *Participative* pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis memaksimalkan *Participative* melalui kenaikan jabatan atau yang lainnya. Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sangat baik, menurut survey Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan, alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan Kinerja Organisasi karyawan harus bisa bekerja sama dengan semua tim untuk mencapai tujuan instansi. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi Kinerja Organisasi , maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Basrowi. 2009 *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi: Ketujuh. Alih Bahasa: Agus. Dharma. Jakarta : Erlangga
- Defrian.2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja organisasi pada PT. Pg Candi Baru dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Wawasan Manajemen
- Fitria .2017.*pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi (studi pada pt japfa comfeed indonesia (jci) tbk devisi fam I*.jurnal wawasan amanjemen
- _____, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jogiyanto, HM, MBA, Akt. “*Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik aplikasi Bisnis*”, Yogyakarta : ANDI, 2014
- Kasmir. (2005). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kusuma .2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan participative terhadap kinerja organisasi (Studi pada KPRI Bima Jaya Pasuruan)*. Jurnal Wawasan Manajemen
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti: Th Arie Prabawati dan Winong Rosari. Yogyakarta : Penerbit And
- Mayang .2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada dinas arsip dan perpustakaan daerah kabupaten bogor*. Jurnal wawasan manajemen
- Modiani, Tria. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Reitz H Joseph dan Jewell Linda N.2011. *Group Effectiveness in Organizations*. Universitas Michigan: Scott Foresman.
- Robbins SP, at al, 2007. *Perilaku Organisasi* ed 12, Jakarta : Salemba Empat Hal 283.
- Sikula . 2015. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Mutiara Bunda*. Jurnal Wawasan Manajemen
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Yukl, Gary.2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuyun.2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pamella Supermarket*. Universitas Padjajaran
- Ferey Herman, A. B. (2024). Components of Social Media Marketing Capabilities That Support The Marketing Performance of Micro Small to Medium Enterprises (MSMEs). *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 181-193.
- Yulian Nisa, E. E. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 299-315.