

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA ALFAMART
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH

HENI ELENRI
NPM. 20040138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHA SEN BENGKULU
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA ALFAMART
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH

HENI ELENRI
NPM. 20040138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA ALFAMART
KOTA BENGKULU**

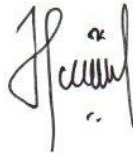
SKRIPSI

OLEH

HENI ELENRI
NPM. 20040138

Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama,



TITO IRWANTO, S.E., M.M
NIDN. 0203078901

Pembimbing Pendamping,



YUDI IRAWAN ABL, S.E., M.M
NIDN. 0208013903

Bengkulu, 5 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA ALFAMART
KOTA BENGKULU**

SKRIPSI

OLEH

HENI ELENRI
NPM. 20040138

*Telah Dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 5 Juni 2024
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua



TITO IRWANTO, S.E., M.M
NIDN. 0203078901

Sekretaris



YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M
NIDN. 0208013903

Anggota



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

Anggota



M. RAHMAN FEBLIANSA, S.E., M.M
NIDN. 0201028901

Bengkulu, 5 Juni 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. SUWARNI. S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda.” – Albert Einstein

Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.” – Lao Tzu

Persembahan

Walau beribu rintangan yang aku hadapi, tetapi bersyukur Allah masih memberi berkat dan rahmat kepadaku, sehingga skripsi ini selesai dan kupersembahkan kepada :

- *Kedua orang tuaku tercinta Bustami A.(Ayah) dan Zahra Wati. A (Ibu), pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir*
- *Saudaraku (neti Sumarni, Azmel, Anton Nurdiansah dan Tanto Restiawan) yang telah memberiku kesempatan untuk menyelesaikan strata I ini.*
- *Rekan-rekan seperjuanganku terutama untuk sahabat-sahabat ku yang selalu memberikan dukungan dan semangat.*
- *Dosenku sekalian yang telah memberi bimbingan serta arahan atas selesainya skripsi ini.*
- *Almamaterku.*

**THE INFLUENCE OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE AND
COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ALFAMART,
BENGKULU CITY**

By:
Heni Elenri¹⁾
Tito Irwanto and Yudi Irawan Abi²⁾

ABSTRACT

An employee is required to deliver good performance so that the company can achieve its objectives. If an employee can maintain their performance, then the company can be considered successful in managing its Human Resources. Factors to consider in improving performance include participative leadership style and communication. The aim of this research is to determine the influence of participative leadership style and communication on employee performance at Alfamart, Bengkulu City. The sample in this research consists of employees from 5 Alfamart branches such as Alfamart Danau, Alfamart Mayjen Sutoyo, Alfamart Museum, Alfamart Pangeran Natadirja, and Alfamart Merapi, totaling 31 individuals. The sampling technique used is census. Data collection is done through questionnaires, and the analysis methods include multiple linear regression, determination test, and hypothesis test. The research results show that the multiple linear regression calculation yields the equation $Y = 9.219 + 0.416X_1 + 0.383X_2 + 6.425(e)$. The coefficient of determination, Adjusted R square, is 0.465. This means that X_1 (Participative leadership style) and X_2 (communication) collectively influence Performance (Y) by 46.5%, while the remaining 53.5% is influenced by other variables not examined in this study. The F -test results indicate a significance value of $0.000 < 0.05$. Since the significance level is below 0.05, it shows that collectively X_1 (Participative leadership style) and X_2 (communication) have a positive and significant influence on Performance (Y). Participative leadership style has a positive and significant influence on performance with a significance value of $0.020 < 0.05$, while communication has a positive and significant influence on performance with a value of $0.037 < 0.05$.

Keywords: *Participative Leadership Style, Communication, Performance*

1) Student

2) Supervisors

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMART KOTA BENGKULU

Oleh:
Heni Elenri¹⁾
Tito Irwanto dan Yudi Irawan Abi²⁾

RINGKASAN

Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika karyawan mampu menjaga kinerjanya, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil dalam mengelola Sumber Daya Manusiannya. Hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja seperti gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini karyawan pada 5 gerai Alfamart seperti Alfamart Danau, Alfamart Mayjen Sutoyo, Alfamart Museum, Alfamart Pangeran Natadirja dan Alfamart Merapi yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 9,219 + 0,416X_1 + 0,383X_2 + 6,425(e)$. Koefisien determinasi dari nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif), dan X_2 (komunikasi) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,037 < 0,05$.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, Kinerja*

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu”.

Didalam penulisan skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran dan masukan secara moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberikan bantuan tersebut, maka Peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Bapak Tito Irwanto, S.E.,M.M selaku Pembimbing Utama yang telah banyak membantu penulis sehingga skripsi ini jadi sempurna
4. Bapak Yudi Irawan Abi, S.E., M.M selaku pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.

7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas dehasen Bengkulu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu Peneliti akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Aamiin, aamiin yarobbal 'alamin.

Bengkulu, Juni 2024

Peneliti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMART
KOTA BENGKULU**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : HENI ELENRI

NPM : 20040138

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 5 Juni 2024

Yang Menyatakan



HENI ELENRI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	9
2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	11
2.1.4. Komunikasi	11
2.1.5. Indikator Komunikasi.....	18
2.1.6. Kinerja.....	19
2.1.7. Indikator Kinerja	21

2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Analisis	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Definisi Operasional.....	27
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Metode Analisis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Alfamart Kota Bengkulu.....	36
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.1.3 Karakteristik Responden.....	41
4.1.4 Uji Validitas.....	44
4.1.5 Uji Reliabilitas	46
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.1.7 Koefesien Determinasi.....	49
4.1.8 Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T).....	50
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	51
4.2 Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	25
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian	29
Tabel 2. Skala Likert.....	31
Tabel 3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 5. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 6. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 7. Uji Validitas Indikator Penelitian	45
Tabel 8. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda	47
Tabel 10. Koefisien Determinasi	49
Tabel 11. Hasil Uji F	50
Tabel 12. Hasil Uji T	51
Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi dan Hipotesis	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kepemimpinan partisipatif
- Lampiran 3. Tabulasi Data Komunikasi
- Lampiran 4. Tabulasi Data Kinerja
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 6. R Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019:33) organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dikoordinasi secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan sebagai suatu pondasi organisasi dan menjadi salah satu faktor dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri, oleh sebab itu kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang harus diperhatikan karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat berpengaruh untuk organisasi

(Obicci, 2015:89). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi bentuknya dapat bersifat tangible atau intangible, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Jika karyawan mampu menjaga kinerjanya, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil dalam mengelola Sumber Daya Manusianya. Peran kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi sangatlah penting, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sangatlah krusial dan esensial. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan.

Faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan berlaku sebaliknya. Hal ini dapat menunjukkan jika kinerja karyawan sangat tergantung pada kemampuan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut, dan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan partisipatif dan komunikasi.

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Kepemimpinan itu merupakan karakter yang di miliki seorang pemimpin yang tentunya di butuhkan dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin adalah kunci keberhasilan sebuah

organisasi salah satu pengaruh besar dalam keberhasilan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Menurut Djoko (2020:89) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang aktif melibatkan bawahan dalam menetapkan tujuan dengan menggunakan teknikteknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan petugas lain. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang cenderung berkonsultasi dan berdiskusi kepada mitra kerja, menerima masukan, dan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam pemberian pelayanan publik, karena kepemimpinan yang partisipatif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan partisipatif dapat menjadi pedoman yang baik dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, komunikasi juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2019: 198) komunikasi adalah alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi interaksi diantara mereka. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu instansi menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Alfamart merupakan salah satu jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan sehari-hari. Alfamart banyak disukai oleh konsumen karena memberikan suasana yang nyaman dengan ruangan full AC dan barang yang dijual ditata dengan rapi. Kesuksesan dari Alfamart ini tentunya didukung oleh karyawan yang bekerja setiap hari memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Namun dalam kegiatannya setiap hari terdapat beberapa permasalahan pada Alfamart di kota Bengkulu. Berdasarkan fenomena yang ada di Alfamart Kota Bengkulu gaya kepemimpinan partisipatif belum dilaksanakan dengan sempurna karena seluruh keputusan berada pada pimpinan bawahan hanya bertugas melaksanakan keputusan tersebut tanpa dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena pimpinan tertinggi yang ada di satu toko adalah kepala Toko dan kepala Toko juga memiliki atasan.

Begitu juga dengan komunikasi masih terlihat belum maksimalnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan karena karyawan hanya menerima perintah dari kepala toko dan jarang berkomunikasi dengan pimpinan yang lainnya. Jadi karyawan hanya menerima informasi dan instruksi dari kepala toko saja. Selain itu terkadang kurangnya komunikasi dari karyawan pada siff pagi dengan karyawan siff siang yang menyebabkan adanya kesalahpahaman saat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu ?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja
2. Bagi Alfamart Kota Bengkulu, sebagai masukan dalam pembinaan karyawannya khususnya untuk komunikasi dan gaya kepemimpinan partisipatif dalam upaya peningkatan kinerja
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Pak Bernadus. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif yang indikatornya menurut Kartono (2020:94), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi.
2. Komunikasi dengan yang indikator menurut Widjaja (2020:14) terdiri dari tujuan komunikasi, media komunikasi, pengelolaan komunikasi dan delegasi wewenang.
3. Kinerja (Y) yang indikatornya menurut Mangkunegara (2019:12) yaitu : Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, karyawan, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisno, 2020:3).

Menurut Hasibuan (2019:23), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya

yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2020:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia..

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2019:170) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan.

Djoko (2020:89) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang aktif melibatkan bawahan dalam menetapkan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan petugas lain. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan secara bersama-sama serta mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

Thoha, (2019: 67) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin dan pengikut atau bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Menurut Burhanuddin (2018:4) Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya

itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Maka dapat disimpulkan, jika gaya kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

Menurut Badeni (2019:151), pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Putusan-putusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif sebagai berikut Badeni (2019:162):

- a) Pendelegasian wewenang terdesentralisasi.
- b) Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan.
- c) Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah.
- d) Berorientasi pada hubungan.
- e) Asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral.
- f) Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan.

Menurut Wirawan (2020:384) setiap gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai keunggulan sebagai berikut:

- 1) Cocok untuk organisasi di mana pemimpinnya berupaya memberdayakan para pengikutnya.

- 2) Menciptakan tim kerja pemimpin dan para pengikut yang kohesif.
- 3) Menghasilkan kepuasan kerja tinggi bagi para pengikut

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kartono (2020:94), menyatakan bahwa ada empat indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Jalan alternatif untuk mengambil keputusan dengan tepat dan benar.
2. Kemampuan memotivasi
Mampukah seorang pemimpin memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya agar bawahannya mampu menjalankan tugas dengan lebih baik daripada sebelumnya..
3. Kemampuan mengendalikan bawahan
Keinginan untuk membuat orang lain atau bawahannya selalu mengikuti instruksi dari pimpinan.
4. Kemampuan mengendalikan emosi
Semakin baik pemimpin mengendalikan emosi maka semakin baik pula keberhasilan yang akan dicapai oleh pemimpin tersebut.

2.1.4 Komunikasi

Robbins (2019:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi

dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini karyawan dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Pengertian komunikasi menurut Muhammad (2021:74) merupakan pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, memo, sedangkan pesan secara lisan dapat berupa percakapan tatap muka. Pesan nonverbal dapat berupa ekspresi muka dan suara.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 198) komunikasi adalah alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi interaksi diantara mereka. Lebih jauh lagi ia menyatakan bahwa adanya komunikasi yang harmonis baik bersifat vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi. Komunikasi yang baik merupakan salah satu pembentuk gaya kepemimpinan partisipatif karyawan didalam organisasi. Jika pesan yang diterima tidak jelas maka karyawan akan melakukan pekerjaan pada posisi yang ragu atau bekerja tidak pada aturan.

Dari uraian di atas ternyata komunikasi sangat esensial sekali bagi kehidupan organisasi khususnya untuk karyawan dan atasan dalam mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi yang baik akan mengurangi ketidakpastian, dan memperbaiki kinerja karyawan

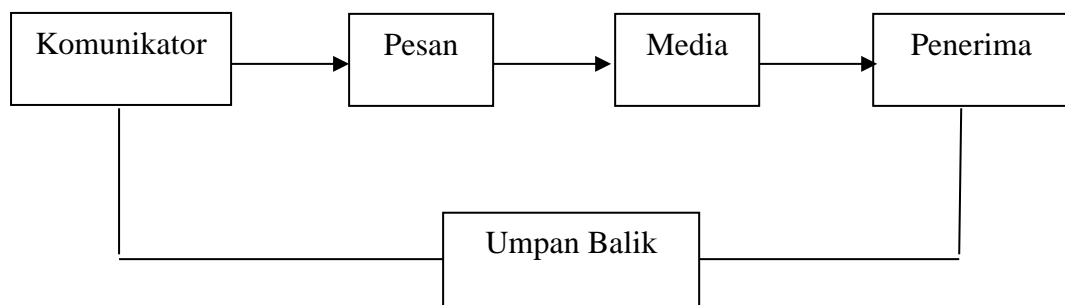
(Robbins, 2019:420).

Penyebab terjadinya masalah disiplin dalam organisasi adalah kurangnya komunikasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif anggota organisasi dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja. Komunikasi kerja yang dimaksud adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Menurut Effendy (2020:10), bahwa komunikasi meliputi lima unsur, yakni:

- a. Pengirim pesan atau komunikator (*communicator, source, sender*)
- b. Pesan (*message*)
- c. Media (*channel, media*)
- d. Penerima pesan atau komunikan (*communicant, ommunicate, receiver, recipient*)
- e. Efek atau umpan balik (*effect, impact, influence, feedback*)

Gambar 1. Proses Terjadinya Komunikasi



Sumber : Effendy (2020: 10),

- a. Pengirim pesan (Komunikator)

Pengirim pesan atau komunikator adalah pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan dalam sebuah proses komunikasi. Dengan kata lain, komunikator merupakan seseorang atau sekelompok orang yang berinisiatif berinisiatif untuk menjadi sumber dalam sebuah hubungan. Seorang komunikator tidak hanya berperan dalam menyampaikan pesan kepada penerima, namun juga memberikan respon dan tanggapan, serta menjawab pertanyaan dan masukan yang disampaikan oleh penerima, dan publik yang terkena dampak dari proses komunikasi yang berlangsung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikator merupakan sumber dan pengirim pesan. Kredibilitas komunikator yang membuat komunikan percaya terhadap isi pesan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi.

b. Pesan (*Message*)

Pesan adalah informasi yang akan disampaikan oleh pengirim pesan atau komunikator. Pesan dapat berupa verbal atau non verbal. Pesan verbal adalah jenis pesan yang penyampaiannya menggunakan kata-kata, dan dapat dipahami isinya oleh penerima berdasarkan apa yang didengarnya. Sedangkan, pesan non-verbal adalah jenis pesan yang penyampaiannya tidak menggunakan kata-kata secara langsung, dan dapat dipahami isinya oleh penerima berdasarkan gerak-gerik, tingkah laku, mimik wajah, atau ekspresi muka pengirim pesan. Pesan menjadi inti dari setiap proses

komunikasi yang terjalin.

c. Media

Media adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan. Media tersebut seperti: televisi, radio, surat kabar, buku, poster dan lain sebagainya.

d. Penerima pesan (Komunikan)

Penerima pesan atau Komunikan adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber pesan yang dapat memahami pesan dari pengirim meskipun dalam bentuk kode atau isyarat tanpa mengurangi arti pesan yang dimaksud oleh pengirim. Penerima bisa saja satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok. Penerima adalah elemen penting dalam proses komunikasi karena dialah yang menjadi sasaran dari komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, maka proses komunikasi itu tidak akan berlangsung.

e. Umpan balik (*Feedback*)

Umpan balik atau *feedback* adalah tanggapan yang berisi kesan dari penerima pesan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Umpan balik yang ditimbulkan dalam proses komunikasi memberikan gambaran kepada pengirim pesan tentang seberapa berhasil komunikasi yang dilakukannya. Dengan mengetahui umpan balik yang dikirimkan oleh penerima pesan, maka sebagai pengirim pesan, kita akan dapat langsung mengetahui apakah tujuan dari

pesan kita tersampaikan atau tidak. Apakah umpan balik itu berupa respon negatif ataupun respon positif. Tanpa umpan balik (*feedback*) seorang pengirim pesan tidak akan tahu dampak pesannya terhadap penerima pesan. Umpan balik yang disampaikan oleh penerima pesan pada umumnya merupakan balikan langsung yang mengandung pemahaman atas pesan tersebut dan sekaligus apakah pesan itu akan dilaksanakan atau tidak. Umpan balik yang diberikan didapat dari pemberi umpan balik terhadap perilaku ataupun ucapan penerima pesan.

f. Gangguan

Gangguan adalah hal yang merintang atau menghambat komunikasi sehingga penerima salah menafsirkan pesan yang diterimanya. Gangguan bukan merupakan bagian dari proses komunikasi akan tetapi mempunyai pengaruh dalam proses komunikasi, karena pada setiap situasi hampir selalu ada hal yang mengganggu kita.

Menurut Robbins (2019:4), komunikasi dinyatakan dalam 4 (empat) fungsi komunikasi dalam kerja yaitu :

1. Komunikasi sebagai pengendali

Komunikasi dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku para anggota dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Komunikasi sebagai motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

3. Komunikasi sebagai interaksi sosial

Komunikasi merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka. Sehingga komunikasi menunjukkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Komunikasi dalam pengambilan keputusan

Komunikasi disini berperan dalam memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

Bentuk-bentuk komunikasi dapat dijabarkan sebagai berikut

(Effendy, 2020:17):

a. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

b. Komunikasi horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

c. Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal yang sering juga dinamakan komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

2.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Widjaja (2020:14) beberapa indikator dari komunikasi yaitu :

1. Tujuan Komunikasi

untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

2. Media Komunikasi

Media merupakan saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.

3. Pengelolaan Komunikasi

Didalam pengelolaan komunikasi ada 2 (dua) hal yang sangat penting yaitu bagaimana menangani pesan-pesan yang bersifat rutin serta bagaimana menangani krisis komunikasi.

4. Delegasi wewenang

Delegasi wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu

2.1.6 Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2020:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2021:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:181) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Keterampilan merencanakan, meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut
- b) Keterampilan mengorganisasi, meliputi : mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja

- c) Keterampilan mengarahkan, meliputi : kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d) Keterampilan mengendalikan, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai
- e) Menganalisis masalah meliputi : menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

2.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:12), kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2020:21), yaitu :

- a) Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c) Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Harbani (2020:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi

dan minat.

- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Syofyani (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kuwera Pandukarya Mega Engineering”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga menimbulkan rasa memiliki bagi para karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan penerapan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan

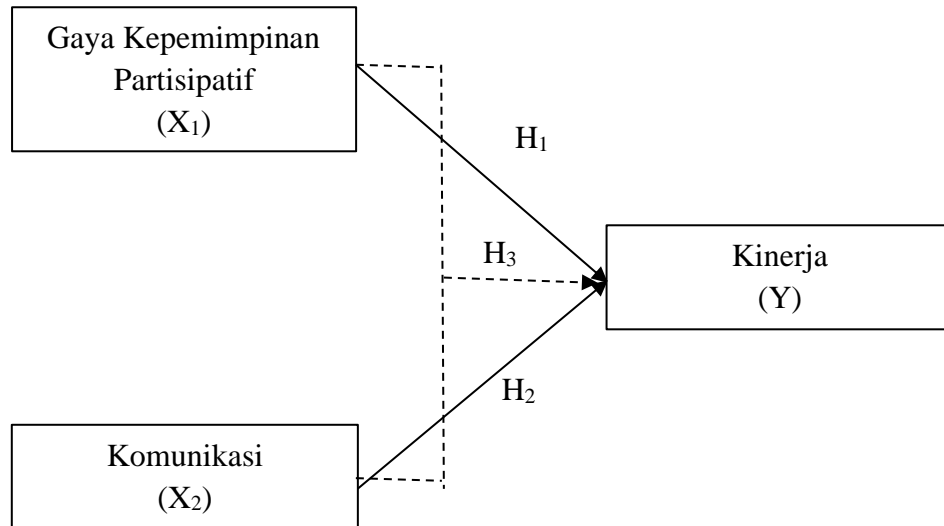
kualitas dan kuantitas kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan kerjasama tim yang baik antar para karyawan maka akan semakin besar peluang meningkatkan kinerja karyawan.

2. Nugraha (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik”. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, komunikasi, kinerja karyawan dan kualitas pelayanan berada pada kategori cukup, sehingga perlu dilakukan peningkatan perannya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan public. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis lainnya terbukti bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan public

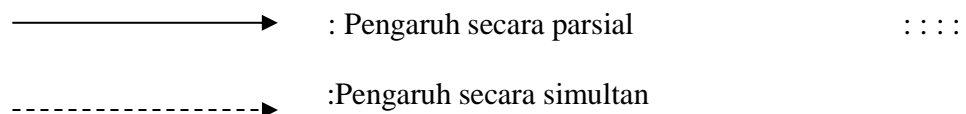
2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :



Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu

H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu

H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan

partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kota
Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2021: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang Kepala Alfamart Kota Bengkulu menciptakan keserasian antara pekerjaan dan karyawan dalam bekerja, sehingga keserasian tersebut menimbulkan loyalitasnya karyawan Alfamart Kota Bengkulu.

2. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informal dari pimpinan ke staf pada Alfamart Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat.
3. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada Alfamart Kota Bengkulu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada geray Alfamart area Bapak Bernadus sebanyak 31 orang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Cabang Alfamart	Jumlah Karyawan
1	Alfamart Danau	5
2	Alfamart Mayjen Sutoyo	5
3	Alfamart Museum	6
4	Alfamart Pangeran natadirja	6
5	Afamart Merapi	9
	Total	31

Sumber : Alfamart Kota Bengkulu, 2024

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan Alfamart kota Bengkulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2021:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke Alfamart Kota Bengkulu .

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam

memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2021:84)

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2021:76). Uji validitas akan dilakukan sebelum penelitian terhadap 20 orang responden yang bukan responden dalam penelitian ini.

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2021:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2021:90).

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2021:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁= gaya kepemimpinan partisipatif

X_2 = komunikasi

a = Nilai konstanta

e = error

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi

variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2020:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Alfamart kota Bengkulu

Didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart/ Perseroan), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara ekponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 toko Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di lebih 8.700 toko yang terbagi menjadi 25 kantor cabang yang tersebar di pulau Jawa, Bali, Sumatra, Kalimantan, Sulawesi dan Lombok. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 90.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Alfamart mulai beroperasi di Bengkulu pada awal tahun 2017. Alfamart adalah toko komunitas, karenanya selalu berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang terbagi menjadi Alfamart Care

yang membantu masyarakat melalui kegiatan-kegiatan sosial. Alfamart Smart mendukung bidang pendidikan, Alfamart Sport mensponsori kegiatan olahraga, Alfamart Clean and Green mewujudkan lingkungan yang sehat, Alfamart SMEs membantu pengusaha kecil dan menengah yang ada di sekitar toko-toko alfamart serta Alfamart Vaganza yang secara aktif ikut terlibat dalam pengembangan seni dan budaya.

Atas segala prestasi dan perannya dalam masyarakat, Alfamart menerima berbagai penghargaan dari intitusi-institusi dengan reputasi terpercaya, di antaranya adalah: Top Brand Award Superbrands Indonesia Awards, Indonesia's, Service Quality Award, est Brand Award, Indonesia's Most Admire Company dan CSR Awards Alfamart juga berhasil mencapai Store Equity Index tertinggi berdasarkan Nielsen Research selama 5 tahun berturut-turut.

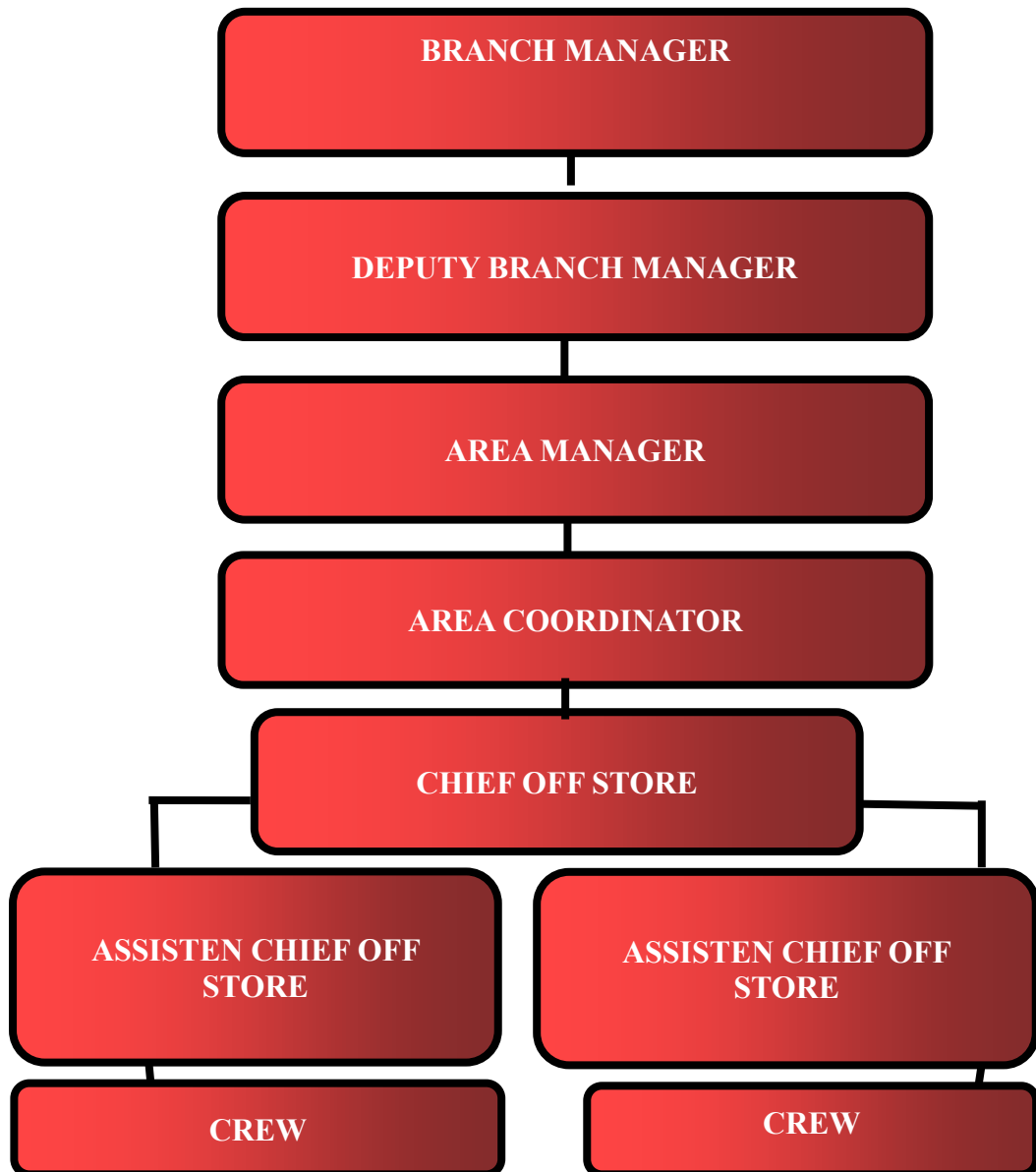
Di kota Bengkulu sendiri terdapat beberapa geray Alfamart seperti Alfamart Danau, Alfamart Mayjen Sutoyo, Alfamart Museum, Alfamart Pangeran Natadirja dan Alfamar Merapi. Alfamart menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari. Alfamart juga didesain senyaman mungkin agar konsumen yang berbelanja tidak bosan serta juga dilayani oleh karyawan yang ramah dan sopan.

4.1.2 Struktur Organisasi Alfamart kota Bengkulu

Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan yang digunakan oleh organisasi untuk mengatur tugas dan tanggung jawab atas setiap tugas atau Keputusan di organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk

membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Gambar 2. Struktur Organisasi Alfamart kota Bengkulu



Sumber : Alfamart Bengkulu, 2024

Tugas Struktur Organisasi Alfamart

a. Brand Manajer

Tugas

1. Mengawasi serta melakukan koordinasi segala kegiatan operasional.
2. Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang
3. Memonitor segala kegiatan operasional Perusahaan
4. Memantau prosedur-prosedur operasional terhadap manajemen resiko
5. Observasi kinerja karyawan
6. Memberikan Solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang

b. Deputy Brand Manajer

Tugas

1. Mengelola operasional harian kantor cabang untuk memelihara efektif dan efisien.
2. Menjamin standar kualitas yang meningkat dalam bidang pemrosesan transaksi, transaksi kredit, dan transaksi administrasi umum cabang.

c. Area Manejer

Tugas

1. Untuk mengelola anak buahnya.
2. Memberi nasehat dan mendorong karyawan agar selalu semangat.

3. Melatih dan mengembangkan karyawan agar lebih kreativitas dalam team.

d. Area Coordinator

Tugas

1. Mengkoordinasi rekan kerja untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan perintah atasan.
2. Memberikan arahan, bimbingan dan memotivasi seluruh rekan kerja supaya tercapai target yang telah diterapkan.
3. Menerima laporan keluhan lisan maupun tertulis dari karyawan.
4. Memberikan ide kreatif demi kemajuan dan kelancaran kerja
5. Memimpin dan mengelola marketing executive.

e. Chief Off Store

Tugas

1. Membangun team yang solid dan kompak
2. Menjadi penengah jika terjadi masalah sesama karyawan
3. Memastikan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing
4. Menjaga performan toko agar bagus saat audit
5. Memastikan penjualan toko sesuai target yang sudah ditetapkan

f. Assisten Chief Off Store

Tugas

1. Menggantikan posisi Chief Off Store
2. Melakukan pengecekan barang yang datang dari pusat

3. Bertanggung jawab atas pergantian shif
 4. Memastikan kalua promosi barang sudah berjalan dengan baik
 5. Mengelola laporan yang dating dari supplier
- g. Crew

Tugas

1. Mengelola dan menata penempatan produk yang terdisplay di rak
2. Melakukan pengecekan secara berkala terhadap stok barang
3. Menjaga kebersihan di dalam dan di luar toko
4. Melayani para pembeli yang membutuhkan bantuan
5. Membantu kasir saat situasi sedang ramai
6. Menawarkan produk yang sedang dalam masa diskon
7. Melayani pembeli yang ingin melakukan transaksi pembayaran
8. Melakukan strategi promosi yang sedang berlangsung

4.1.3 Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah 31 orang karyawan Alfamart kota Bengkulu yang bekerja pada 5 Alfamart yaitu Alfamart Danau, Alfamart Mayjen Sutoyo, Alfamart Museum, Alfamart Pangeran Natadirja dan Alfamar Merapi. Adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	17	54.84
Perempuan	14	45.16
Total	31	100

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2024

Berdasarkan data yang dikumpulkan jumlah karyawan pada Alfamart kota Bengkulu menurut jenis kelaminnya yaitu 17 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 54,58% dan 14 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 45,16%. Hal ini menggambarkan bahwa banyaknya pekerjaan yang membutuhkan tenaga laki-laki seperti mengangkat barang, menyusun barang yang berat dan lain-lain.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
17 – 25 tahun	21	67.74
26 – 35 tahun	9	29.03
36 – 45 tahun	1	3.23
> 45 tahun	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2024

Dari tabel di atas jika dilihat dari usia karyawan pada Alfamart kota Bengkulu didominasi oleh karyawan yang berusia 17- 25 tahun sebanyak 21 orang karyawan atau 67,74% dari total karyawan yang ada. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan

telah berusia dewasa, sehingga dapat memahami tugas-tugas dengan baik sesuai dengan bidang tugas mereka. Selain itu, anggapan bahwa karyawan yang memiliki usia muda akan memiliki tingkat kreativitas dan idealisme yang tinggi serta terbuka terhadap perubahan sehingga kemauan untuk terus membenahi diri juga menjadi lebih tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selain jenis kelamin tingkat pendidikan terakhir turut mempengaruhi sikap responden dalam membuat keputusan untuk memberi jawaban terhadap kuesioner penelitian. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SLTA	27	87.10
D3	2	6.45
S1	2	6.45
S2	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2024

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan pada Alfamart kota Bengkulu mayoritas merupakan lulusan SLTA yakni sebesar 87,10% atau sebanyak 27 orang hal ini menunjukkan bahwa karyawan Alfamart kota Bengkulu memiliki tingkat pendidikan menengah dan telah mampu

untuk bekerja lebih baik.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja juga diperlukan. Adapun karakteristik data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	4	12.90
1 s/d 2 tahun	8	25.81
3 s/d 4 tahun	9	29.03
> 4 tahun	10	32.26
Jumlah	31	100%

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mayoritas karyawan pada Alfamart kota Bengkulu memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada Alfamart kota Bengkulu telah memiliki pengalaman pekerjaan yang lama sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

4.1.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian

validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} $N-2 = 31-2 = 20$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,367. Hasil output SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
Gaya kepemimpinan partisipatif(X1)				
1	X1.1	0,498	0,367	Valid
2	X1.2	0,503	0,367	Valid
3	X1.3	0,640	0,367	Valid
4	X1.4	0,504	0,367	Valid
5	X1.5	0,416	0,367	Valid
6	X1.6	0,493	0,367	Valid
7	X1.7	0,541	0,367	Valid
8	X1.8	0,572	0,367	Valid
9	X1.9	0,528	0,367	Valid
10	X1.10	0,544	0,367	Valid
Komunikasi(X2)				
1	X2.1	0,668	0,367	Valid
2	X2.2	0,391	0,367	Valid
3	X2.3	0,505	0,367	Valid
4	X2.4	0,632	0,367	Valid
5	X2.5	0,587	0,367	Valid
6	X2.6	0,452	0,367	Valid
7	X2.7	0,576	0,367	Valid
8	X2.8	0,565	0,367	Valid
9	X2.9	0,630	0,367	Valid
10	X2.10	0,520	0,367	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,602	0,367	Valid
2	Y.2	0,631	0,367	Valid
3	Y.3	0,612	0,367	Valid
4	Y.4	0,454	0,367	Valid
5	Y.5	0,527	0,367	Valid
6	Y.6	0,523	0,367	Valid
7	Y.7	0,564	0,367	Valid
8	Y.8	0,588	0,367	Valid

9	Y.9	0,626	0,367	Valid
10	Y.10	0,618	0,367	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

4.1.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka Alpha Cronbach harus besar dari 0,6:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan partisipatif(X1)	0,699	Reliabel, <i>Cronbach Alpha</i> > 0,6
Komunikasi (X2)	0,641	Reliabel, <i>Cronbach Alpha</i> > 0,6
Kinerja (Y)	0,612	Reliabel, <i>Cronbach Alpha</i> > 0,6

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil *output reliability statistic* di atas diperoleh nilai alpha cronbach untuk ketiga variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih

besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

4.1.7 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.219	6.425		1.435	.162
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.416	.169	.409	2.470	.020
	Komunikasi	.383	.174	.364	2.196	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 9,219 + 0,416X_1 + 0,383X_2 + 6,425(e)$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya kepemimpinan partisipatif

X₂ = Komunikasi

e = error

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,219 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) dan Komunikasi (X₂) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 9,219
2. Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Gaya kepemimpinan partisipatif) adalah sebesar 0,416, artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,416, dengan asumsi bahwa variabel Komunikasi (X₂) bernilai tetap.
3. Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X₂ (Komunikasi) adalah sebesar 0,383, artinya setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,383, dengan asumsi bahwa variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) bernilai tetap.
4. Error sebesar 6,425 artinya standard Error (*Constant*) merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam model persamaan regresi

sebesar 6,425

4.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi) menjelaskan variabel dependen/ terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.426	2.219

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif
Sumber: Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis *model summary* di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif) dan X_2 (komunikasi), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.10 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan Komunikasi (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja (Y).

Tabel 13. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.219	6.425		1.435	.162
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.416	.169	.409	2.470	.020
	Komunikasi	.383	.174	.364	2.196	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X₁ (Gaya kepemimpinan partisipatif)

Hasil pengujian untuk variabel X₁ (gaya kepemimpinan partisipatif) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X₁ (gaya kepemimpinan partisipatif) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Variabel X₂ (Komunikasi)

Hasil pengujian untuk variabel X₂ (komunikasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (komunikasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4.1.11 Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.581	2	59.791	12.146	.000 ^b
	Residual	137.838	28	4.923		
	Total	257.419	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Sumber: Penelitian dan diolah, 2024

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja pada Alfamart kota Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis

sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

1	Uji regresi linier berganda	$Y = 9,219 + 0,416X_1 + 0,383X_2 + 6,425(e)$	Artinya memiliki arah regresi yang positif, apabila gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat
2	Uji determinasi	46,5 %	Artinya gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 46,5%
3	Uji hipotesis t	Nilai signifikan $X_1 = 0,020$ Nilai signifikan $X_2 = 0,037$	Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja secara parsial
4	Uji hipotesis f	Nilai signifikan 0,000	Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap kinerja secara simultan

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2024

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pada Alfamart Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,020 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan partisipatif dari pemimpin Alfamart kota Bengkulu maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Pimpinan pada Alfamart di kota Bengkulu yang paling berperan adalah pimpinan area dan kepala toko, seorang kepala toko akan langsung berhadapan dengan karyawan atau bawahannya.

Manager area dan kepala toko harus bisa memperlihatkan kepemimpinan partisipatifnya terhadap karyawan yang dapat dilihat dari pemimpin mengambil keputusan yang tepat, sebelum pengambilan keputusan harus memiliki pertimbangan yang tepat sehingga tidak salah dalam mengambil keputusan. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya serta mendorong karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan penghargaan berupa reward kepada karyawan berprestasi. Pimpinan memberikan arahan dan instruksi yang jelas kepada bawahan dan mampu menyelesaikan masalah jika terjadi permasalahan secara kekeluargaan tanpa adanya emosi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Djoko (2020:89) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang aktif melibatkan bawahan dalam menetapkan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan petugas lain. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan secara bersama-sama serta mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syofyani (2020) dan Nugraha (2020) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Alfamart kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Alfamart kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,037 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komunikasi karyawan pada Alfamart kota Bengkulu maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Komunikasi sangat penting dalam peningkatan kinerja karena dengan adanya komunikasi akan memberikan informasi yang jelas. Komunikasi perlu di bina antara pimpinan dan bawahan dan juga antara sesama bawahan, karena dengan komunikasi tersebut akan tercipta suasana kerja yang nyaman. Komunikasi dapat dilakukan dalam pemecahan masalah, berkomunikasi tidak hanya secara langsung karena saat ini sudah banyak media yang disediakan untuk melancarkan komunikasi seperti adanya aplikasi whatsapp yang menyediakan fasilitas group sehingga seluruh karyawan dan pimpinan bisa berkomunikasi melalui media sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Muhammad (2021:74) merupakan pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, memo, sedangkan pesan secara lisan dapat berupa

percakapan tatap muka. Pesan nonverbal dapat berupa ekspresi muka dan suara.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syofyani (2020) dan Nugraha (2020) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Alfamart kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dengan cara melakukan pengujian secara simultan maka dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Alfamart kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi karyawan pada Alfamart kota Bengkulu maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh pimpinan Alfamart kota Bengkulu akan memberikan dampak yang positif terhadap para karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih giat dan dapat bekerja lebih maksimal. Begitu juga dengan komunikasi yang tinggi maka para karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh Alfamart kota Bengkulu.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan oleh

Siagian (2020:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syofyani (2020) yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 9,219 + 0,416X_1 + 0,383X_2 + 6,425(e)$
2. Koefesien determinasi dari nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif), dan X_2 (komunikasi) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).
4. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,037 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil peneltiain, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Alfamart kota Bengkulu, agar dapat bersikap dengan adil dan bijaksana, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Alfamart kota Bengkulu
2. Diharapkan kepada karyawan Alfamart kota Bengkulu untuk selalu berkomunikasi dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun melalui media sosial seperti melalui WhatsApp.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2019. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Burhanuddin. 2018. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Djoko Setyo Widodo, S. M. 2020. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2020. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin.2019. *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta : Salmeba Empat.
- Harbani, Pasolong. 2020. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwanto, T. & Agustina, M. T., 2023. The Effects Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee's Performance (Case Study at Nippon Paint Company Branch in Bengkulu City). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(2), 661-676.
- Irwanto, T, Apriadi, D., & Susena, K. C.,2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, 1(2), 97-105.
- Kartono, Kartini, 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2020. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni, 2021, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara

- Nugraha, Riski Pradina. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi, Vol.2, No.1
- Prawirosentono, Suryadi. 2021. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy. 2019. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S.P. 2020. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Syofyani, Bella. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kuwera Pandukarya Mega Engineering*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 11,
- Thoha, M. 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widjaja, H.A.W. 2020. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Cetakan keenam. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wirawan, 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1.**KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu**

Peran dan partisipasi Saudara/i dalam memberikan penilaian terhadap berbagai pernyataan dikuesioner ini sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS PENILITI

Nama : **HENI ELENRI**
 NPM : 20040138
 Universitas : Universitas Dehasen
 Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

II IDENTITAS RESPONDEN

Nama(boleh tidak di isi)	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki – Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Umur	<input type="checkbox"/> 17 – 25 tahun <input type="checkbox"/> 26 – 35 tahun	<input type="checkbox"/> 36 – 45 tahun <input type="checkbox"/> Lebih dari 45 tahun
Pendidikan terakhir	<input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Masa Kerja	<input type="checkbox"/> < 1 tahun <input type="checkbox"/> 1 – 2 tahun	<input type="checkbox"/> 3 – 4 tahun <input type="checkbox"/> > 4 tahun

III. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan Pilihan Jawaban :

STS : Sangat tidak setuju = 1
 TS : Tidak Setuju = 2
 N : Netral = 3
 S : Setuju = 4
 SS : Sangat Setuju = 5

A. Pernyataan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan

Partisipatif (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan mengambil keputusan						
1	Pemimpin mengambil keputusan yang tepat					
2	Pengambilan keputusan didasarkan pada pertimbangan pimpinan					
3	Sebelum mengambil keputusan pimpinan meminta pendapat bawahan					
Kemampuan memotivasi						
4	Pimpinan mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya					
5	Pimpinan akan mendorong pegawai yang berprestasi					
6	Pimpinan akan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi					
Kemampuan mengendalikan bawahan						
7	Pimpinan mampu mengarahkan bawahannya					
8	Semua instruksi pimpinan akan di ikuti oleh bawahan					
Kemampuan mengendalikan emosi						
9	Pimpinan selalu menyelesaikan masalah dengan kepala dingin					
10	Pimpinan mampu mengendalikan emosi pada saat terjadi kesalahan					

B. Pernyataan yang berhubungan dengan Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Tujuan komunikasi						
1	Pegawai menggunakan komunikasi untuk memecahkan masalah					

2	Pimpinan dan staff selalu melakukan komunikasi dalam rangka sarana pencapaian tujuan yang diinginkan					
3	Selalu berkomunikasi dalam penyelesaian pekerjaan					
Media komunikasi						
4	Media yang digunakan dalam rangka komunikasi untuk menunjang kegiatan-kegiatan pada instansi salah satunya adalah telepon					
5	Dalam pelaksanaan pelayanan, media komunikasi yang digunakan oleh pegawai adalah internet					
6	Dengan adanya media komunikasi para pegawai bisa berkomunikasi lewat media tersebut seperti lewat <i>facebook</i> , <i>instagram</i> dan <i>what's up</i>					
Pengelolaan komunikasi						
7	Pegawai selalu menangani pengelolaan pesan-pesan yang bersifat rutin.					
8	Tujuan pengelolaan komunikasi adalah untuk dapat menyampaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan visi dan misi					
Delegasi wewenang						
9	Pegawai selalu di beri delegasi dan wewenang dalam mengatasi krisis komunikasi					
10	Perintah langsung diberikan oleh atasan kepada bawahan					

C. Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai yang di harapkan					
2	karyawan menyelesaikan target kerja sesuai SOP					
3	Hasil pekerjaan sudah memenuhi standar yang diharapkan					
Kuantitas						
4	Karyawan menunjukkan inisiatif untuk dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang di harapkan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja secara kuantitas					
6	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
Pengetahuan pekerjaan						
7	Karyawan melaksanakan sesuai job desc nya					
8	Karyawan melaksanakan pekerjaan sampai selesai					
Kerjasama tim						
9	Karyawan mengecek kembali hasil kerjanya					
10	Karyawan menerima resiko atas pekerjaannya					

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Responden	Pernyataan dan Skor Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	40
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	41
6	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	36
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
15	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	37
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
18	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
19	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40
20	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	37
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
23	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
24	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
25	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
28	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	42
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
31	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	41
Total	116	120	117	117	123	134	130	131	120	121	1229

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Komunikasi (X2)

Responden	Pernyataan dan Skor Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	43
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	39
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
6	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
11	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
13	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	37
16	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
17	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	37
18	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	33
19	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
20	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	38
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	41
26	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
27	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	41
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
30	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	42
31	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	38
Total	113	116	114	121	125	134	126	121	124	126	1220

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Lampiran 4. Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

Responden	Pernyataan dan Skor Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39
2	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	43
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
8	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	40
9	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44
10	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	36
11	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	40
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
13	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	44
14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	43
18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
19	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	43
20	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	38
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
23	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
26	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42
27	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	44
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	43
29	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	43
30	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	41
31	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	40
Total	123	117	122	125	131	133	132	137	125	119	1264

Sumber : Hasil Penelitian, 2024



Alfamart Museum

Jalan Museum RT. 06 RW. 03 Tanah Patah Ratu Agung

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Toko Alfamart Mayjen Sutoyo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENI ELENRI
NPM : 20040138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, Juni 2024
Kepala Toko Alfamart

Efriadi

**Alfamart Danau**Jalan Danau RT. 006 RW. 004 Jembatan Kecil Singgaran Pati

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Toko Alfamart Mayjen Sutoyo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENI ELENRI
NPM : 20040138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, Juni 2024

Kepala Toko Alfamart

Khairil

**Alfamart Mayjen Sutoyo**

Jl. Mayjen Sutoyo Rt 03 Rw 02 Tanah Patah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Toko Alfamart Mayjen Sutoyo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENI ELENRI
NPM : 20040138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, Juni 2024
Kepala Toko Alfamart

Anggeri

**Alfamart Pangeran Natadirja**Jl. Pangeran Natadirja RT. 04 RW. 02 Jalan Gedang Gading Cempaka

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Toko Alfamart Mayjen Sutoyo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENI ELENRI
NPM : 20040138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, Juni 2024
Kepala Toko Alfamart

Ari Arianto



Alfamart Mayjen Merapi
Jalan Merapi RT. 01 RW. 03 Kebun Tebeng Ratu Agung

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Toko Alfamart Mayjen Sutoyo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENI ELENRI
NPM : 20040138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Kota Bengkulu".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, Juni 2024
Kepala Toko Alfamart

Miranda

