

kerjasama, sarana prasarana dan yang terpenting adalah kinerja para karyawan yang mumpuni. Dalam sebuah jasa konstruksi kinerja para karyawan sangat penting bagi perusahaan karena yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah proyek adalah dilihat dari kinerja para karyawan. Bilamana kinerja para karyawan menurun, maka kualitas dari pembangunan proyek tersebut akan berdampak pada perusahaan karena telah banyak diketahui menurut pengalaman proyek yang tidak berjalan lancar atau terhambat akan menyebabkan ketidakpuasan dari konsumen.

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja aktual performance, yang merupakan hasil secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut survey yang peneliti dapatkan berdasarkan studi pendahuluan di PT. Duta Rama dapat diamati bahwa kinerja para karyawan tersebut menurun, statement ini didapatkan dari wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Duta Rama salah satu karyawan tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Duta Rama

bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil produksi berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang dan jasa melalui proses kerja yang dilakukan karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sebelumnya.

Kinerja menurut Russell dan Bernadin dalam Masihtasari (2015) mengemukakan bahwa performance (kinerja) adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi-fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh karyawan selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan.

Kemudian menurut Prawirosentono dalam Masihtasari (2015) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah proses kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan, yang nantinya diharapkan akan menghasilkan produk baik itu berupa barang dan jasa yang legal dan berdasarkan moral dan etika yang berlaku disuatu lingkungan dan kondisi masyarakat.

Menurut Mangkunegara dalam Arnedhiana (2015) kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut Anwar dalam Murti (2013) adalah faktor kemampuan, faktor motivasi. Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah Faktor Kemampuan Personal, Faktor Jabatan, Faktor Situasi dan Kondisi faktor-faktor seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepemimpinan yang ia miliki dapat dilihat dari kemampuan personal, kemampuan ini berasal dari apa yang telah ia miliki sejak lahir dan terus berkembang dengan adanya pola pendidikan kepemimpinan yang didapatkan di lingkungannya. Setelah itu dapat dilihat dari jabatan dimana pada faktor ini walaupun seseorang memiliki kemampuan yang baik namun jika ia tidak memiliki jabatan yang baik pula maka kemampuannya dalam kepemimpinan pun terbatas. Dan yang terakhir adalah situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus bisa menempatkan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang ada di lingkungannya supaya tujuan dalam berorganisasi dapat berjalan dengan baik dan sesuai seperti yang diinginkan.

Gibson dalam Selly (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Melihat penjelasan mengenai teori kepemimpinan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan tehnik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Thoha dalam Selly (2014) Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalannya, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan serta konstruktif.

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin (Leader). Gaya kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan. Pendapat, saran dan kritik dari bawahan sangat dibutuhkan guna terciptanya situasi kerja yang saling mendukung, tidak monoton dan fleksibel, kerjasama yang kuat dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Gary Yukl dalam I Nyoman Tri (2013) kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara dalam I Nyoman Tri (2013) gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya seorang pemimpin yang memperlakukan dirinya

Sebagai seorang pendengar yang baik. Dia mau mendengarkan apa yang menjadi masalah yang ada di kalangan karyawan. Ketika akan membuat suatu kebijakan, pemimpin akan mendiskusikannya terlebih dahulu sebelum membuat keputusan bersama.

Yukl dalam Cendevip (2013) menyebut bahwa kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha seorang pemimpin untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam membuat keputusan. Partisipasi memiliki banyak bentuk, dimulai dari melakukan revisi keputusan tentatif setelah menerima protes, meminta saran sebelum membuat keputusan, meminta seseorang atau kelompok untuk bersama-sama membuat suatu keputusan, mengizinkan orang lain untuk membuat suatu keputusan bergantung pada persetujuan akhir pemimpin. Mengikutsertakan orang lain dalam membuat keputusan sering merupakan kebutuhan agar keputusan tersebut diterima dan diimplementasikan. Manfaat dari kepemimpinan partisipatif itu sendiri adalah untuk menghasilkan kualitas keputusan yang lebih baik dan penerimaan keputusan lebih besar oleh orang yang akan menerapkannya.

Kepemimpinan partisipatif (x) dan kinerja karyawan (y) mempunyai pengaruh yang positif karena semakin baik gaya dalam memimpin maka semakin baik pula kinerja para karyawan yang dipimpin.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperlukan dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti, penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada

Penelitian dari Masitahsari (2015) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kinerja karyawan di puskesmas jongaya Makassar. Metode peneliti yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada puskesmas jongaya makassar dengan menggunakan pengumpulan data secara kuesioner, observasi, dan dokumentasi mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan di puskesmas jongaya makassar sudah baik, namun hendaklah di tingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja.

Penelitian dari Malaga (2013) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di badan kekaryawanan daerah kabupaten kutai timur. Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam hal ini yaitu karyawan di badan kekaryawanan daerah (bkd) kabupaten kutai timur. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kepustakaan serta teknik penelitian lapangan yang terdiri dari observasi secara langsung ke objek penelitian, interview secara langsung kepada narasumber, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan di badan kekaryawanan daerah (bkd) kabupaten kutai timur belum berjalan dengan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa bkd kabupaten

kutai timur membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia (sdm) dan memiliki kemampuan serta pengalaman serta tingkat disiplin karyawan yang masih rendah ditandai dengan banyak karyawan yang datang terlambat dan sering keluar kantor saat jam kerja.

Penelitian ini dari Partiningsih (2014) tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah abdul wahab sjahranie kota samarinda. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sampling random (probability sampling), yaitu pengambilan contoh secara acak (random) yang dilakukan dengan cara undian dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 879 orang hanya diambil sebanyak 42 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (x) dan kinerja karyawan (y) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,237$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval $0,20 - 0,399$ yang termasuk kategori rendah.

Penelitian dari Media (2013) penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi dan kinerja serta pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja kantor x di kota bogor baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Metode yang digunakan adalah metode sensus dimana secara keseluruhan merupakan populasi yang menjadi responden dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Populasi sasaran

penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 31 orang. Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan metode path analysis.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kategori kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, dan kinerja dalam kategori masing-masing baik, sangat baik dan baik. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor x di kota bogor.

Fitriani (2013) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling random (probability sampling), yaitu pengambilan contoh secara acak (random) yang dilakukan dengan cara undian dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 167 orang hanya diambil sebanyak 62 orang. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,453$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk kategori sedang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur termasuk dalam kategori sedang, Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan menjadi lebih baik lagi.

Ardyanti (2014) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan cross sectional study. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (92.6%), 58.8% berpendidikan D3 keperawatan dan 36.8% berusia 31-40 tahun. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif ($p=0,01$), suportif ($p=0,001$), partisipatif ($p=0,000$) dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Diharapkan pemimpin lebih meningkatkan komunikasi dua arah dengan perawat, lebih memberi dukungan, agar perawat merasa lebih terlibat dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya pemimpin lebih melibatkan perawat melalui proses diskusi ataupun memperhatikan rekomendasi dari perawat, agar nantinya bila keputusan telah dibuat perawat lebih bertanggung jawab untuk melaksanakannya.