

GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF PADA PT GEMILANG BERLIAN INDAH PONTIANAK

Megawati

Email: megalimch@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan Partisipatif pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental sampling* dengan sampel 50 orang responden yang bekerja pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif pada PT Gemilang Berlian Indah adalah cukup baik. Tanggapan responden setuju terhadap indikator yang terdiri dari proses pengambilan keputusan, variabel situasi, peraturan keputusan, penerimaan keputusan, dan kualitas keputusan yang mayoritas rata-rata berada pada rentang 3,40-4,19.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan Partisipatif

PENDAHULUAN

PT Gemilang Berlian Indah Pontianak merupakan satu-satunya *dealer* resmi kendaraan bermotor roda empat dengan merek Mitsubishi untuk wilayah Kalimantan Barat. Bergerak di bidang penjualan, pendistribusian, penyediaan suku cadang dan perbaikan kendaraan Mitsubishi. Sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Tanpa ada nya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan. Pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak terdapat 145 karyawan. Supaya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik, maka dibutuhkan sosok pemimpin sebagai motor penggerak yang mengarahkan dan mengontrol karyawan-karyawannya untuk bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien.

Di dalam perusahaan PT Gemilang Berlian Indah Pontianak pemimpin diindikasikan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dikarenakan kondisi dan situasi pemimpin yang selalu mendampingi karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang. Peneliti merupakan salah satu karyawan yang berkerja di PT Gemilang Berlian Indah, dan pimpinan PT Gemilang Berlian Indah Pontianak selalu mendampingi

karyawan didalam briefing pagi, melakukan kanvasing, dan sebagainya. Pemimpin selalu meminta evaluasi dari para karyawan mengenai aturan-aturan didalam perusahaan apakah tepat, apabila tidak mari kita evaluasi bersama. Sikap kepemimpinan ini yang membuat saya tertarik, bagaimana kondisi perusahaan ketika menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Gomes (2002: 2):

“Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Mondy (2008: 4): “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Edison (2016: 89): “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya”.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Ambarita (2015: 53-55) tugas utama seorang pemimpin adalah:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, seperti dengan atasan, staf, teman sekerja baik pada organisasi sendiri (internal) maupun dengan sistem / subsistem pada organisasi lain (eksternal) sebagai organisasi mitra (struktural atau non-struktural).
2. Pemimpin bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akuntabilitas)
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas / rencana program, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan atau meminimalisasikan resiko.
3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas
Proses kepemimpinan dibatasi berbagai sumber daya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menyusun tugas dengan mendahulukan atau membuat skala prioritas. Untuk mencapai tujuan, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri (baik pada organisasi non-struktural terlebih organisasi struktural) harus dapat mendelegasikan berbagai pelaksanaan program kerja atau tugas-tugasnya kepada staf yang kompeten. Pemimpin harus dapat memberdayakan potensi

yang ada, mengatur waktu secara efektif dan menyelesaikan masalah secara efektif.

4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual
Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah (mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dalam menunjang keberhasilan pekerjaan lain.
5. Pemimpin adalah seorang mediator
Implementasi rencana yang sudah dibuat sebaik mungkin pun tidak mustahil bermasalah (baik karena faktor internal atau eksternal). Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).
6. Pemimpin adalah politisi dan diplomat
Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya. Kompromi yang dilakukan haruslah positif bagi berbagai pihak dalam organisasi (*win-win solution*).
7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit
Keputusan adalah resiko, namun pemimpin harus membuat keputusan ketika dihadapkan dengan berbagai risiko akibat keputusan tersebut. Artinya, seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

Menurut Mintzberg yang dikutip oleh Ambarita (2015: 55):

“Peran pemimpin dalam memecahkan masalah adalah (1) peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, dan mentor konsultasi; (2) fungsi peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara; dan (3) peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai penguasa, penanganan gangguan, sumber alokasi, dan negosiator sepanjang waktu”.

Menurut Winardi (2000: 57):

“Seorang pemimpin memimpin dan bukanlah “memaksa”. Ia menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut anggapan mereka semula tidak mungkin dicapai. Seorang pemimpin mengenal sifat-sifat individual pengikut-pengikutnya dan ia mengetahui kualitas-kualitas apa akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Ia memiliki kemampuan untuk membangkitkan kekuatan-kekuatan emosional maupun rasional para pengikutnya”.

Menurut Farland yang dikutip oleh Danim (2004: 55): “Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000: 282-283):

“Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak, gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi”.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000: 293): “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok”. Sedangkan menurut Thoah (2007: 49): “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut versi House yang dikutip oleh Thoah (2007: 42): “Pada gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya”.

Menurut Hasibuan (2003: 172):

“Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipatif pada bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan dan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahan, jadi sesungguhnya pengikut sertaan bawahan dalam proses manajemen adalah demi meningkatkan kemampuan manajerial seseorang pemimpin juga”.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000: 291): “Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan, tetapi masih membuat keputusan. Kebanyakan studi dalam organisasi industri manufaktur menyimpulkan bahwa dalam tugas-tugas yang tidak rutin karyawan lebih puas di bawah pimpinan yang partisipatif daripada pemimpin yang nonpartisipatif”.

Menurut Edison (2016: 100): “Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif

dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan”.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah sebagai berikut:

1. Keputusan diambil melalui pertimbangan saran dan atau diskusi (*brainstorming*) bersama bawahan atau orang lain. “Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas daripada keputusan saat para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan bersedia untuk bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah keputusan”.
2. Berorientasi pada tujuan dan mendorong pegawai / karyawan untuk berkinerja tinggi melalui idenya.
3. Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian-bagian lainnya.”

Menurut Vroom dan Yetto yang dikutip oleh Yukl (2005; 107-109): Adapun dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari kepemimpinan partisipatif yaitu:

1. Prosedur pengambilan keputusan, yaitu keputusan yang menyangkut para bawahan yang majemuk, yang terdiri dari:
 - a. Otokratik, yaitu memecahkan masalah dengan membuat keputusan sendiri
 - b. Konsultasi, yaitu mengambil keputusan yang tidak dapat mencerminkan pengaruh para bawahan
 - c. Partisipatif, yaitu pengambilan keputusan bersama oleh pemimpin dan bawahan
2. Variabel situasi, yaitu efektivitas keputusan bergantung pada beberapa aspek situasi, indikatornya sebagai berikut:
 - a. Karakteristik tugas, yaitu keputusan tersebut tidak terstruktur dan membutuhkan pemecahan masalah yang kreatif
 - b. Lingkungan karakteristik bawahan, yaitu keputusan dapat diterima oleh para bawahan bahkan jika karyawan tidak terlibat dalam pembuatannya.
3. Penerimaan keputusan, yaitu derajat keputusan yang menerapkan derajat komitmen untuk menerapkan keputusan yang efektif, indikatornya sebagai berikut:
 - a. Komitmen, yaitu penerimaan keputusan yang harus diimplementasikan oleh bawahan dan berdampak pada motivasi kerja karyawan
 - b. Kepuasan, yaitu penerimaan keputusan dengan menerapkan dan memiliki hasil dan memiliki partisipasi yang tinggi terhadap keputusan
4. Peraturan keputusan, yaitu merupakan prosedur terhadap keputusan yang akan di jalankan, indikatornya sebagai berikut:
 - a. Waktu, yaitu mengidentifikasi prosedur keputusan yang tepat dalam situasi tertentu
 - b. Motivasi, yaitu keputusan sesuai dengan keinginan bawahan dan dapat mengembangkan bawahan
5. Kualitas keputusan, yaitu objektivitas keputusan yang mempengaruhi keputusan, indikatornya sebagai berikut:

- a. Variabilitas, yaitu keputusan yang sesuai dengan pemberian tugas-tugas bawahan dan penentuan cara-cara untuk menyelesaikan permasalahan bawahan
- b. Konsekuensi, yaitu keputusan yang penting untuk penentuan sasaran dan prioritas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Kuesioner dan studi kepustakaan sebagai metode pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak dengan sampel sebanyak 50 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pengukuran skala likert.

PEMBAHASAN

1. Pemimpin membuat keputusan sendiri berdasarkan informasi yang ia miliki

Responden setuju bahwa pemimpin membuat keputusan sendiri berdasarkan informasi yang ia miliki seperti pembuatan jadwal meeting, penentuan target penjualan, penentuan waktu dan lokasi pameran, penentuan waktu dan lokasi acara tertentu yang akan diselenggarakan, penentuan sanksi yang akan diterima bagi yang melanggar peraturan perusahaan (sering absen dan terlambat).

2. Pemimpin sering meminta ide, saran dan pendapat bawahan

Responden setuju bahwa pemimpin sering meminta ide, saran, dan pendapat bawahan seperti rencana lokasi kunjungan, saran lokasi pameran yang berpotensi, saran untuk meningkatkan penjualan.

3. Pemimpin sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan

Responden setuju bahwa pemimpin sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan seperti respon atau feedback yang diberikan bawahan tentang keputusan yang akan di ambil dapat diterima atau tidak.

4. Pemimpin memberi kepercayaan kepada bawahan membuat keputusan

Responden netral bahwa pemimpin memberi kepercayaan kepada bawahan membuat keputusan seperti menentukan tempat pameran yang potensial, akan tetapi

tetap di konfirmasi kepada pemimpin untuk dilakukan survei lokasi. Jika hasil survei menyatakan layak, maka dilakukan penentuan waktu pameran.

5. Pemimpin sering memberi pekerjaan tidak terstruktur kepada bawahan

Responden tidak setuju bahwa pemimpin sering memberi pekerjaan tidak terstruktur kepada bawahan. Pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak pemimpin memberikan tugas yang terstruktur kepada bawahan.

6. Senang atas pekerjaan yang di berikan

Responden setuju merasa senang atas pekerjaan yang di berikan seperti target untuk mencari data konsumen setiap harinya dari 8 orang di kurangi menjadi 5 orang. Dengan begitu bawahan dapat bekerja dengan baik dan tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan yang diberikan.

7. Menerima setiap keputusan yang di ambil oleh Pemimpin

Responden setuju menerima setiap keputusan yang di ambil oleh pemimpin karena bawahan percaya keputusan yang di ambil telah melalui serangkaian proses dan memiliki dampak baik bagi perusahaan dan semua pihak.

8. Pemimpin memberi instruksi kerja dan tugas yang jelas dan sesuai

Responden setuju bahwa pemimpin memberi instruksi kerja dan tugas yang jelas dan sesuai. Pada PT Gemilang Berlian Indah dibuatkan flowchart yang berisikan tentang kegiatan yang akan dilaksanakan setiap harinya.

9. Melaksanakan keputusan yang telah di ambil oleh Pemimpin

Responden setuju melaksanakan keputusan yang telah di ambil oleh pemimpin. Keputusan yang telah ditentukan bertujuan untuk kepentingan bersama, apabila tidak dilaksanakan akan menghambat kegiatan dalam perusahaan.

10. Merasa puas dengan keputusan yang di ambil oleh Pemimpin

Responden setuju merasa puas dengan keputusan yang di ambil oleh pemimpin karena memiliki dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

11. Percaya dengan keputusan yang diambil oleh Pemimpin

Responden setuju percaya dengan keputusan yang diambil oleh pemimpin karena pemimpin dapat meyakinkan bawahannya bahwa keputusan yang di ambil telah melalui serangkaian proses dan akan berdampak baik serta dapat dipertanggung jawabkan.

12. Sering memberi ide, saran dan pendapat

Responden setuju bahwa sering memberi ide, saran, dan pendapat. Keuntungan bagi bawahan apabila keputusan yang di ambil berdasarkan ide, saran dan pendapat dari bawahan karena ide, saran dan pendapat dari bawahan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tapi juga berdampak baik bagi para bawahan.

13. Mengharuskan bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Responden setuju bahwa pemimpin mengharuskan bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena pekerjaan yang dilakukan berdasarkan target yang telah ditentukan. Seperti mengurus berkas-berkas dan menyiapkan mobil konsumen sehari sebelum BST atau serah terima unit.

14. Selalu berusaha membantu bawahan untuk berkembang

Responden setuju bahwa pemimpin selalu berusaha membantu bawahan untuk berkembang Seperti memberi dorongan atau semangat kepada bawahan, mengarahkan bawahan bagaimana cara kunjungan ke tempat calon konsumen.

15. Memberikan arahan kepada bawahan secara spesifik

Responden setuju bahwa pemimpin memberikan arahan kepada bawahan secara spesifik seperti bagaimana cara mengatasi jika terjadi pembatalan sepihak oleh konsumen, acc berkas-berkas.

16. Mengharuskan bawahan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginannya

Responden netral bahwa pemimpin mengharuskan bawahan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Pada PT Gemilang Berlian Indah dibuat sebuah papan flowchart yang berisikan tentang kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya. Flowchart dibuat agar bawahan terarah sesuai dengan standar kerja.

17. Banyak solusi yang menjadi alternatif untuk penyelesaian masalah

Responden setuju bahwa banyak solusi yang menjadi alternatif untuk penyelesaian masalah. Pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak, anggota tim dan pemimpin bersama-sama mencari solusi penyelesaian masalah.

18. Keputusan dibuat memiliki pengaruh besar terhadap prestasi bawahan

Responden setuju bahwa keputusan dibuat memiliki pengaruh besar terhadap prestasi bawahan seperti penetapan target penjualan. Diharapkan bawahan dapat memenuhi target penjualan yang sudah ditentukan.

19. Pemimpin berpengalaman dalam memecahkan masalah

Responden setuju bahwa pemimpin berpengalaman dalam memecahkan masalah. Pemimpin sudah lama bekerja di perusahaan sehingga pemimpin sudah terbiasa dalam menghadapi dan memecahkan masalah.

20. Keputusan yang dibuat adalah hasil runding antara Pemimpin dan bawahan

Responden setuju bahwa keputusan yang dibuat adalah hasil runding antara pemimpin dan bawahan. Pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak setiap paginya di lakukan briefing pagi dan sore hari dilakukan briefing sore dimana antara pemimpin dan bawahan membahas bersama kegiatan pada hari itu juga. Pada briefing pagi membahas apa saja yang akan dilakukan pada hari itu dan pada briefing sore membahas apa saja yang sudah dilakukan pada hari itu.

TABEL 1
PT GEMILANG BERLIAN INDAH PONTIANAK
REKAPITULASI RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG
GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

No	Variabel/Indikator	Rata-rata
1.	Prosedur Pengambilan Keputusan	
	Pemimpin membuat keputusan sendiri	3,48
	Pemimpin sering meminta ide, saran dan pendapat bawahan	3,82
	Pemimpin sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	3,82
	Pemimpin memberi kepercayaan kepada bawahan membuat keputusan	3,14
	Rata-rata dari rata-rata Prosedur Pengambilan Keputusan	3,57
2.	Variabel Situasi	
	Pemimpin sering memberi pekerjaan tidak terstruktur kepada bawahan	2,42
	Senang atas pekerjaan yang di berikan	3,8
	Menerima setiap keputusan yang di ambil oleh Pemimpin	3,86
	Pemimpin memberi instruksi kerja dan tugas yang jelas dan sesuai	4,14
	Rata-rata dari rata-rata Variabel Situasi	3,56
3.	Penerimaan Keputusan	
	Melaksanakan keputusan yang telah di ambil oleh Pemimpin	4,02
	Merasa puas dengan keputusan yang di ambil oleh Pemimpin	3,68
	Percaya dengan keputusan yang diambil oleh Pemimpin	3,7
	Sering memberi ide, saran dan pendapat	3,6
	Rata-rata dari rata-rata Penerimaan Keputusan	3,75
4.	Peraturan Keputusan	
	Mengharuskan bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,72
	Selalu berusaha membantu bawahan untuk berkembang	4,14
	Memberikan arahan kepada bawahan secara spesifik	3,68
	Mengharuskan bawahan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan	3,36

	keinginannya	
	Rata-rata dari rata-rata Peraturan Keputusan	3,73
5.	Kualitas Keputusan	
	Banyak solusi yang menjadi alternatif untuk penyelesaian masalah	4,1
	Keputusan dibuat memiliki pengaruh besar terhadap prestasi bawahan	3,74
	Pemimpin berpengalaman dalam memecahkan masalah	3,68
	Keputusan yang dibuat adalah hasil runding antara Pemimpin dan bawahan	4
	Rata-rata dari rata-rata Kualitas Keputusan	3,88

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3.26 hasil rata-rata rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan gaya kepemimpinan partisipatif pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak yang paling dominan adalah indikator kualitas keputusan dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,88, kemudian indikator penerimaan keputusan dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,75, indikator peraturan keputusan dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,73, indikator prosedur pengambilan keputusan dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,57 serta indikator variabel situasi dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,56,. Mayoritas rata-rata tanggapan responden berada pada rentang 3,40-4,19 yang menunjukkan responden setuju bahwa keempat indikator gaya kepemimpinan partisipatif dinilai cukup baik dan dijadikan sebagai bentuk yang digunakan pemimpin dalam membuat keputusan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan pada PT Gemilang Berlian Indah Pontianak adalah cukup baik. Hal ini dibuktikan dari hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan partisipatif yang mayoritas rata-rata berada pada rentang 3,40-4,19. Tanggapan responden menunjukkan setuju terhadap indikator yang terdiri dari proses pengambilan keputusan, variabel situasi, peraturan keputusan, penerimaan keputusan dan kualitas keputusan dan indikator tersebut dinilai baik untuk karyawan PT Gemilang Berlian Indah Pontianak.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan pada perusahaan yaitu hal yang perlu diperhatikan adalah tetap mempertahankan kebiasaan yang sudah baik seperti briefing pagi dan

sore bersama pemimpin dan bawahan membahas tentang masalah yang dihadapi dan menyelesaikannya bersama-sama, mempertahankan kebiasaan mengambil keputusan bersama, terus memotivasi tim agar terus fokus memajukan perusahaan guna kepentingan bersama agar tim merasa tertanam tanggung jawab, memberi sanksi nyata bagi yang tidak mematuhi aturan guna meningkatkan kesadaran anggota tim yang melanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suhendra, K. 2008. *Manajemen Dan Organisasi Dalam Realita Kehidupan*. Bandung: Mandar Maju.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.