

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR X**

**La Media**

CENDEVIP (*Center Of Development for Indonesian People/NGO*)

Jl. Raden Khanafian No.35 Kota Bogor 16155

Telepon +6281318785848

E-mail : [the.cendevip@gmail.com](mailto:the.cendevip@gmail.com)

---

### **Abstrak**

*Kinerja yang baik bagi suatu organisasi dalam mendukung efektivitas capaian tujuan sangatlah diperlukan karena tanpa hal tersebut sulit untuk mencapai tujuan. Sehingga memperkuat variabel-variabel pendukung kinerja terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi. Untuk memperkuat variabel – variabel tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dimensi-dimensi didalamnya baik yang sudah baik ataupun kurang di tiap-tiap variabelnya. Dengan hal tersebut dapat menjadi acuan bagi pemimpin untuk memperkuat dimensi-dimensi gaya kepemimpinan partisipatif dan menciptakan iklim organisasi guna mendukung kinerja organisasi yang lebih baik. 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 verifikasi. 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 pegawai 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 verifikasi menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor X di Kota Bogor.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, kinerja*

### **Abstract**

*The aims of this research is to determine and analyze the participative leadership, organizational climate and performance as well as the influence participative leadership and organizational climate on the performance of Kantor X Kota Bogor either partially or simultaneously. This study is a descriptive research and verification research. The method is used in which the overall census population from which the respondent by using the questionnaire as the main data collection tools. The target population of this study are all employees of Kantor X Kota Bogor as many as 31 respondents. The of test hypothesis research conducted by the method of path analysis. The results of descriptive research is showed that the category of participative leadership, organizational climate, and performance in both categories. Verification analysis results is showed that participative leadership and organizational climate either partially or simultaneously affect the employee's performance.*

**Keywords :** *participatory leadership, organizational climate and employee's performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Unsur SDM merupakan unsur yang paling vital bagi organisasi. Dua alasan pentingnya unsur SDM bagi organisasi, meliputi Pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Dalam konteks Pemerintahan Daerah tingkat kemampuan tersebut dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai yang dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pandangan dan uraian tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, gaya

kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi dan kinerja pegawai bermuara pada terciptanya efisiensi dan efektivitas kinerja dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi, menganalisis, menelaah pengaruh faktor gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja, serta hubungan antar variabel tersebut guna mengetahui kelemahan dan kelebihan masing-masing variabel tersebut, guna meningkatkan kinerja yang lebih baik[5]. Penelitian ini perlu dilakukan karena belum teridentifikasinya sejauhmana peran ataupun kontribusi kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor X Kota Bogor.

### **1.1 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Kepemimpinan partisipatif sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi di lingkungan pemerintahan untuk mencapai kinerja yang optimal. Demikian halnya iklim organisasi, dimana Instansi atau lembaga pemerintahan yang memiliki iklim organisasi yang baik maka pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sebaliknya jika iklim organisasi tidak baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini identifikasi masalah meliputi bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif, bagaimana iklim organisasi, bagaimana kinerja pegawai, bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang penelitian di atas maka penelitian diarahkan kepada: (1) Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi dan kinerja pegawai di Kantor X; (2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor X; (3) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor X; dan (4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor X. Sedangkan Kebaruan penelitian ini dibanding dengan penelitian sebelumnya adalah lebih pada menekankan pada dimensi-dimensi pokok kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi dalam menilai kuantitas dan kualitas kinerja, sedangkan penelitian sebelumnya lebih pada kepemimpinan secara umum.

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Gaya kepemimpinan partisipatif di Kantor X; (2) Iklim organisasi di Kantor X; (3) Kinerja pegawai di Kantor X; dan (4) Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor X, baik secara parsial maupun simultan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja**

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan[1]. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif terbentuk dari komponen kerjasama dan komunikasi antar pegawai, keterlibatan pegawai bawahan, dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan partisipatif cenderung memberikan kepercayaan pada bawahan untuk menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawab, sambil tetap melakukan kontak konsultatif. Dalam hal ini upaya tugas tidak digunakan, namun upaya hubungan senantiasa ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah, dan iklim yang transparan[10].

### **2.2 Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Iklim organisasi adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dipersepsikan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku. Iklim organisasi terbentuk dari komponen kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan semangat tim kerja. Iklim organisasi adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dipersepsikan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai dan sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan[8].

### **2.3 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Pegawai Kantor X**

Penilaian kinerja SDM yang dilakukan oleh organisasi diaplikasikan berdasarkan karakteristik pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama, tanggung

jawab dan kejujuran[4]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai baik secara kuantitas kerja maupun kualitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka organisasi maka akan semakin rendah kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai atau yang dihasilkan[3]. Kantor X menginginkan adanya kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan yaitu kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan pada sasaran yang ingin dicapai yaitu terciptanya kinerja yang optimal, maka perlu dikaji hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang secara garis besarnya adalah disebabkan oleh faktor luar (*external factor*) dan faktor dari dalam (*internal factor*). Kinerja merupakan ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya[2]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi kinerja yang dimaksud meliputi: (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Kuantitas Perkerjaan, (3) Kehandalan, dan (4) Sikap Kerja. Sedangkan kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terbentuk oleh komponen masing-masing sebagai berikut: untuk kepemimpinan partisipatif adalah terdiri dari dimensi komunikasi dan kerjasama, keterlibatan bawahan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan iklim organisasi terdiri dari dimensi kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan semangat tim[3] sedangkan Pengukuran kinerja merupakan salah satu proses dalam sistem pengendali manajemen dengan membandingkan dan mengevaluasi antara rencana yang dibuat dan hasil yang dicapai, menganalisis penyimpangan yang terjadi dan melakukan perbaikan[6].

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di salah di Kantor X Pemerintah Kota Bogor dengan Obyek yang menjadi penelitian disini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, dan kinerja pegawai.

#### 3.2 Sumber dan Metode Analisis Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil dari wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder yang didapat dari dokumen-dokumen yang ada di dalam kantor. Dalam Metode yang penelitian ini adalah dengan metode (metode sensus) dengan sampel sebanyak 31 dimana  $N=n$ . Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, pemberian kuisioner, dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah Metode *Successive Interval* dimana Data yang diperoleh dari hasil angket dengan menggunakan skala likert (1-5), agar dapat diolah dengan menggunakan analisis jalur, yang mensyaratkan penggunaan data berskala minimal interval, data yang diperoleh dari hasil angket yang berskala ordinal tersebut dinaikkan skala pengukurannya ke skala interval dengan menggunakan Metode *Successive Interval*. Hal ini dilakukan agar syarat minimal data berskala interval dapat dipenuhi dalam mempergunakan analisis jalur. Analisis Jalur menganalisis dan menginterpretasikan data metode jalur dimana pengolahan datanya dibantu dengan menggunakan *software* SPSS 18 (*Statistical Package for Social Science*). Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verivikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

#### 3.3 Proses Penelitian

Dalam penelitian ini melalui proses hingga sampai kesimpulan dapat dilihat pada Gambar berikut :



Gambar 1. Proses Penelitian

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diamati dari masing-masing indikator penilaian kinerja. Penentuan kriteria kinerja pada hasil penilaian dilakukan berdasarkan rentang nilai seperti pada Tabel 1. pada Variabel kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, dan kinerja masing-masing terdiri dari 15 pertanyaan pada tiap variabelnya, maka Skor minimal didapat sebesar  $1 \times 15 \times 30 = 450$  dan Skor maksimal didapat adalah sebesar  $5 \times 15 \times 30 = 2250$ , dengan kategori dan interval kelas sebagaimana ada pada tabel berikut :

Tabel 1. Skor dan kategori kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, dan Kinerja pegawai

Skor (Interval)	Kategori	Perhitungan
Skor 450 - 810	Sangat Tidak Baik	$C = \frac{2250 - 450}{5} = 360$
Skor 811 - 1170	Tidak Baik	
Skor 1171 - 1530	Cukup	
Skor 1531 - 1890	Baik	
Skor 1891 - 2250	Sangat Baik	

##### 4.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Skor jawaban responden yang didapat adalah sebesar 1813. Skor tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan kategori baik. kondisi ini dapat meningkatkan kinerja baik, artinya Semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai dan sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan partisipatif maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan[9]. Kepemimpinan partisipatif seharusnya dipandang sebagai bentuk upaya mendorong keterlibatan bawahan, kerjasama antara pegawai dalam suatu organisasi, dan pengambilan keputusan pimpinan yang lebih mengedepankan partisipatif pegawai, sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja organisasi.

##### 4.2 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Skor jawaban responden yang didapat adalah sebesar 1900. Skor menunjukkan iklim organisasi sangat baik. kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan[7].

##### 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Skor jawaban responden yang didapat adalah sebesar 1873. Skor tersebut kemudian menunjukkan kinerja baik. Bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan[7].

##### 4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Besar pengaruh hubungan antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dapat dilihat pada persamaan  $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{Y\epsilon_1}$  Pembahasan mengenai hal ini akan dijelaskan secara terpisah sehingga bahasan mengenai interpretasi nilai analisis jalur. Persamaan strukturalnya adalah  $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \epsilon_1$ , dimana  $X_1$  adalah kepemimpinan partisipatif, dan  $X_2$  iklim organisasi dan  $Y$  = kinerja pegawai.

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.828	1.72420

a. Predictors: (Constant),  $x_2$ ,  $x_1$  dimana:  $X_1$  = Kepemimpinan partisipatif;  $X_2$  = Iklim organisasi; dan  $Y$  = Kinerja pegawai.

Sumber: SPSS Versi 18.0

Secara simultan kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh simultan adalah 0,840 atau 84 % merupakan kontribusi dari variabel kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kinerja. Sisanya 16 % dipengaruhi faktor lain di luar model. Lebih lanjut, pengaruh kausal empiris antara variabel ( $X_1$ ) kepemimpinan partisipatif dan ( $X_2$ ) iklim organisasi ini dapat digambarkan melalui persamaan:

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{Y\epsilon_1} = Y = 0.332 X_1 + 0.678 X_2 + 0,16 \epsilon_1$$

Tabel 3 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.082	4.452		2.265	.032
x1	.279	.081	.332	3.445	.002
x2	.561	.080	.678	7.038	.000

a. Dependent Variable: y ; Sumber: SPSS Versi 18.0

Besaran pengaruh parsial dan langsung kepemimpinan partisipatif pegawai 0,332 atau menjadi 33,2%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif 33,2%, sedangkan sisanya 67,8% dijelaskan faktor lain di luar model. Secara parsial hubungan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai 0,678 atau dibulatkan menjadi 67,8%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi 67,8%, sedangkan sisanya 32,2% dijelaskan faktor lain di luar model.

#### 4.5 Hubungan Variabel X1, X2 dan Y

Pengaruh langsung  $X_1 = 0,1102 = 11,02\%$ ; Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan  $X_2 = 0,1352 = 13,52\%$ ; dan Pengaruh  $X_1$  ke Y secara total = Pengaruh langsung  $X_1$  + pengaruh melalui hubungan korelatif dengan  $X_2 = 0,245 = 24,5\%$ ; Pengaruh langsung  $X_2 = 0,46 = 46\%$ ; Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan  $X_1 = 0,135\%$ ; Pengaruh  $X_2$  ke Y secara total = Pengaruh langsung  $X_2$  + Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan  $X_1 = 0,595 = 59,5\%$ . Sedangkan Pengaruh  $X_1$  ke Y secara total + Pengaruh  $X_2$  ke Y, secara total = 0,84 (*Model Summary* sebelumnya). Atas dasar *perhitungan* tersebut bisa dikemukakan hal-hal adalah (1) Kekuatan kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja pegawai (Y) adalah 11,02% (0,1102) dan yang melalui gabungan iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 13,52% (0,1352) dengan demikian secara total  $X_1$  menentukan perubahan-perubahan Y sebesar 24,54% (0,2354).; (2) Kekuatan  $X_2$  yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Y adalah 46% (0,46) dan yang melalui gabungan  $X_1$  sebesar 13,52% (0,1352) dengan demikian secara total  $X_2$  menentukan perubahan-perubahan Y sebesar 59,52% (0,5952). (3) Kekuatan  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempengaruhi Y sebesar = 84% (0,840); (4) Besarnya pengaruh secara proposional yang disebabkan variabel lainnya di luar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dinyatakan oleh  $\rho^2 Y_{E1}$  yaitu sebesar 0,16 = 16%.

#### 4.6 Uji Simultan (Uji-f)

Uji-f digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0: \rho_{YX1}, \rho_{YX2} = 0$  secara simultan, kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y).  $H_1: \rho_{YX1}, \rho_{YX2} \neq 0$  secara simultan, kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian ini adalah terima  $H_0$  bila  $\text{sign} > \alpha$  (0,05) atau terima  $H_1$  apabila  $\text{sign} < \alpha$  (0,05). Pengujian secara simultan ini akan menggunakan analisis variance (ANOVA), berikut ini disajikan hasil uji *Analysis of Variance* (ANOVA atau uji-f).

Tabel 4 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421.100	2	210.550	70.824	.000 <sup>a</sup>
Residual	80.267	27	2.973		
Total	501.367	29			

(a) Predictors: (Constant), x1, x2 (b) Dependent Variable: y : Sumber: SPSS Versi 18.0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai sign dari hasil statistik adalah sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima. Maka model dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil perhitungan uji ANOVA di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat kontribusi dari kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai ( $H_1$  diterima).

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan partisipatif di Kantor X di Kota Bogor termasuk dalam kategori baik, Iklim organisasi Kantor X Kota Bogor termasuk dalam kategori sangat baik, dan Kinerja pegawai Kantor X Kota Bogor termasuk dalam kategori baik; (2) Kepemimpinan partisipatif dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor X Kota Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil tersebut di atas, maka disarankan: (1) berkaitan dengan Gaya kepemimpinan partisipatif yang perlu ditingkatkan adalah meningkatkan perhatian dan keterlibatan pegawai pegawai dalam perencanaan program kerja; (2) pada Iklim organisasi perlu dipertahankan, (3) untuk kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan seperti meningkatkan kualitas kinerja, kerjasama yang baik antar pegawai, serta Inisiatif Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (4) Untuk tindak lanjut penelitian ini adalah penelitian tentang Pengaruh sikap inisitif dan perhatian pimpinan kepada pegawai yang memiliki kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor X Bogor, dan Kajian penerapan sistem Informasi Manajemen (SIM) untuk memudahkan manajemen Kantor X Kota Bogor.

## 6. DAFTARRUJUKAN

- [1] Gary, Yukl. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima. Jakarta : PT.Indeks
- [2] Hadori Nawawi.2003. Perencanaan SDM .Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- [3] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Nasution, Harmein.2012. Penilaian Aspek Perilaku dan Hasil Kerja Melalui Motivasi Kerja Dosen. Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 5 No. 2 Juni 2012, ISSN 2086 – 3047: Lembaga Peneltian Universitas Gunadarma.
- [5] Rachmawati, I, Kusdyah. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- [6] Rusidyanto. 2012. Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSc) :(Studi Kasus di PT. Arto Metal Internasional Sidoarjo). Teknik Industri FTI UPNV Jatim. Jurnal Penelitian Ilmu Teknik Vol.9, No.2 Desember 2009.
- [7] Susanty E.2012 Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134
- [8] Suryana Sumantri. 2004. Perilaku Organisasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- [9] Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Nicolaus Uskono.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Dunia Sekretaris Vol.2, No.1, Januari 2013.