

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 2023/2024**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh :

MUAWALUL KHUSNA DANI

NIM. 20102040002

Pembimbing:

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.

NIP. 197410251998032001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-180/Un.02/DD/PP.00.9/02/2025

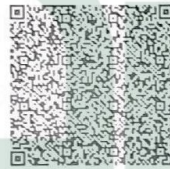
Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 2023/2024

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUAWALUL KHUSNA DANI
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040002
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 679b8dee0e9b9

Ketua Sidang

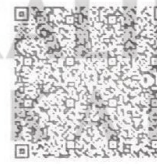
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED



Valid ID: 679ade3c86c49

Penguji I

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED



Valid ID: 6793b6ce9c80e

Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED



Valid ID: 67a079e789ded

Yogyakarta, 07 Januari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muawalul Khusna Dani
NIM : 20102040002
Judul Skripsi : Implementasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 01 Januari 2025

Mengetahui:

Ketua Program Studi

Munif Solihan, MPA.

NIP. 19851209 201903 1 002

Pembimbing

Early Maghfiroh Innayati, S. Ag., M. Si.

NIP. 19741025 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muawalul Khusna Dani
NIM : 20102040002
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Januari 2025

Yang menyatakan,



Muawalul Khusna Dani

20102040002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada almamater tercinta:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Kami menjadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka bersabar. Mereka selalu meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S. As-Sajadah : 24)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin. Atas rahmat, taufik, dan juga hidayah dari Allah SWT, dengan penuh rasa syukur peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program sarjana Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat juga salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah berjasa dalam menyebarkan ajaran islam yang mana dapat kita rasakan manfaatnya hingga saat ini.

Terselesaikannya skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan juga do'a dari beberapa pihak selama proses penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Prof. Noorhaidi, S. Ag., M.A., M. Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solikhan, M.PA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Achmad Muhammad, M.Ag, selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan juga nasehat sejak peneliti menduduki semester 1 pada masa perkuliahan.
5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat membantu peneliti dengan penuh kesabaran dalam meluangkan waktu, tenaga, dan juga pikirannya dalam memberikan arahan, bimbingan, dan juga masukan-masukan selama proses penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Penguji tugas akhir, atas kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.
7. Seluruh jajaran dosen Program Studi Manajemen Dakwah terutama kepada para dosen yang pernah mengajar kelas mata kuliah peneliti. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan baik berupa materi di kelas, praktik di lapangan, serta berbagai cerita pengalaman yang dapat menumbuhkan motivasi peneliti dan juga menambah wawasan yang lebih luas dari sebelumnya.
8. Seluruh Staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah membantu proses administrasi dalam melaksanakan tugas akhir.
9. Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah bersedia menjadi informan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Keluarga tercinta, orang tua, adik, dan juga keluarga besar. Terimakasih atas dukungan, cinta, doa, pengorbanan , semangat dan juga nasihat yang tiada hentinya diberikan baik selama menjalani perkuliahan maupun juga saat penyelesaian penulisan skripsi ini.

11. Tema-teman seperjuangan, khususnya kepada Mbak Indri, Frida, Indah, Khulqi, Nabil, dan juga Afif. Yang telah banyak membantu dari masa awal perkuliahan hingga detik dimana skripsi ini diselesaikan.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada diri peneliti maupun kepada pembaca, terutama dalam pengembangan ilmu manajemen dalam bidang kepemimpinan pada sebuah organisasi.

Yogyakarta, 11 Desember 2024

Peneliti

Muawalul Khusna Dani

Nim: 20102040002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Muawalul Khusna Dani (20102040002), Implementasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pada tahun 2022/2023 lalu kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga mengalami penurunan salah satu penyebabnya adalah Keterbatasan Waktu, minimnya wawasan atau pengalaman pengurus mengingat pada masa adalah masa peralihan dari kegiatan *luring*. Untuk mencapai keberhasilan KOPMA kedepannya, bagaimana partisipasi dan peran aktif pemimpin dalam meningkatkan kinerja pengurus sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pengurus di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Menggunakan metode kualitatif dengan subjek penelitian meliputi pengurus, staf, dan Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data pada menggunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2023/2024 telah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dalam kepemimpinannya. Maka dari itu, upaya yang dilakukan oleh Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja berdasarkan pada indikator kepemimpinan partisipatif adalah dengan mendukung pengembangan potensi, melakukan evaluasi, memberikan masukan, melakukan evaluasi dan memperbaiki sistem absensi guna melakukan kontrol dalam hal kehadiran, dan juga menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan untuk meningkatkan partisipasi/kerja pengurus maupun staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja, Koperasi Mahasiswa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teori.....	11
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II GAMBARAN UMUM KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.....	30
A. Sejarah KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	30
B. Visi, Misi, dan Tujuan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	32
C. Struktur Kepengurusan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2023/2024	35
D. Bidang Kepengurusan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024	37
E. Pencapaian Peningkatan Kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2023/2024.....	42
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Implementasi Kepemimpinan Partisipatif di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	46

1. Pendekatan Persuasif	46
2. Kerjasama	51
3. Loyalitas.....	53
4. Partisipasi.....	58
B. Kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2023/2024..	61
1. Kualitas	61
2. Kuantitas	63
3. Ketepatan Waktu	64
4. Kehadiran.....	66
5. Kerja Sama.....	67
BAB IV PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Triangulasi Sumber Data.....	25
Gambar 2 Triangulasi Teknik.....	26
Gambar 3 Kenaikan Pendapatan SHU KOPMA 2023.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan jumlah penduduk Indonesia semakin tahun semakin bertambah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2024 telah mencapai 281,6 juta yang mana terus mengalami peningkatan selama 7 tahun terakhir.¹ Disamping dengan peningkatan jumlah penduduk, pertumbuhan dan juga perkembangan ekonomi maupun perusahaan kini semakin meningkat. Salah satu sektor usaha dalam perekonomian Indonesia yaitu Koperasi. Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia, sehingga keberadaanya dijamin oleh Undang-undang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2023 tentang Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi, pada pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan atas asas kekeluargaan.² Berdasarkan pasal tersebut, maka koperasi merupakan salah

¹ Badan Pusat Statistik, “Statistik Indonesia 2024”, ISSN: 0126-2912 (2024), hlm.120.

² Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2023 tentang Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi, pasal 1 ayat (1).

satu badan usaha yang memiliki sistem ekonomi kerakyatan yang artinya seluruh kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat, dan juga untuk rakyat.

Koperasi juga memiliki fungsi yang berguna untuk membangun dan juga mengembangkan ekonomi masyarakat, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, memperkuat perekonomian nasional yang bermula dari perekonomian rakyat dengan berdasarkan asas kekeluargaan dan juga demokrasi ekonomi.³

Berdasarkan fungsi koperasi di atas maka perlu adanya tanggungjawab pengurus atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam koperasi untuk memastikan bahwa tujuan koperasi dijalankan dengan transparan dan akuntabel, sehingga apabila terjadi kerugian akibat kelalaian, pengurus dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum. Maka daripada itu koperasi harus melakukan pengawasan dan juga perbaikan khususnya internal koperasi yaitu SDM atau pengurusnya. Karena melihat hal tersebut SDM merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu koperasi yang tumbuh dan berkembang di Indonesia khususnya wilayah Yogyakarta adalah Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan organisasi kemahasiswaan yang

³ Akhmad Nazaruddin, dkk., "Manajemen Koperasi", (Palembang: UNSRI PRESS, 2021), hlm. 24.

bergerak dalam bidang bisnis di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Keberadaan KOPMA ini memiliki kebermanfaatan bagi mahasiswa baik anggota maupun non anggota. Bagi non anggota KOPMA mempermudah mahasiswa dalam mendapatkan barang-barang yang diperlukan selama berada di lingkungan kampus. Sedangkan bagi anggota KOPMA merupakan wadah untuk belajar mengenai perkoperasian baik dalam bidang manajemen usaha, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dll.⁴

Dalam pertumbuhan dan perkembangan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pemimpin dan juga kinerja anggotanya menjadi salah satu faktor penentu. Pemimpin dalam sebuah organisasi berperan sangat penting dalam mengarahkan maupun mempengaruhi bawahannya. Setiap pemimpin dalam memimpin organisasi pasti memiliki cara yang berbeda-beda. Cara-cara yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin organisasi atau mempengaruhi bawahannya yang bertujuan untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi disebut dengan gaya kepemimpinan.⁵

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tolak ukur dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, untuk dapat melaksanakan operasional organisasi maka pemimpin perlu memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain pemimpin, kualitas maupun kinerja pegawai juga memiliki peran penting dalam mencapai

⁴ Ida Muslikha, "Peran Koperasi Bagi Mahasiswa", <https://kopmakita.wordpress.com/2011/04/27/peran-koperasi-bagi-mahasiswa/>, diakses tanggal 1 Desember 2023.

⁵ A. Robith Setiana dan L. Sari Dewi, *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Surabaya : CV. Global Aksara Pers, 2022) hlm. 6.

tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya-gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap organisasi mempengaruhi bagaimana kemajuan perusahaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini mengacu pada kepemimpinan partisipatif yang dilaksanakan oleh pimpinan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif menjelaskan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melibatkan pegawai salah satunya dalam pengambilan keputusan. Apabila keputusan yang dihasilkan memiliki keterkaitan antara pemimpin dan pegawai, maka penerapan keputusan tersebut akan lebih efektif.⁶

Gaya pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau bawahannya menentukan kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai atau karyawan menentukan kualitas organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang maka perlu memiliki atau menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kerjasama antar SDM, serta kualitas pribadi pegawai.⁷

Berdasarkan dari hasil Laporan Tahunan (LAPTAH) KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2022/2023 mengalami penurunan kinerja

⁶ Nathaneal, *Variable Penentu Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*, (Medan : Unimed Press, 2013) hlm. 103.

⁷ Widwi Handari Adji. Dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung", *Co-Management*, vol. 4: 3 (Juni, 2022), hlm. 726.

daripada tahun sebelumnya. Salah satu penyebab penurunan kinerja di KOPMA adalah terdapat beberapa divisi yang persentase realisasi kinerjanya menurun dikarenakan jumlah program kerja yang tidak terealisasi semakin meningkat. Berdasarkan hasil evaluasi salah satu faktor yang menyebabkan adalah kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain: Keterbatasan Waktu, minimnya wawasan atau pengetahuan Sumber Daya Manusia akan kegiatan *luring* mengingat tahun 2022 merupakan masa peralihan dari peristiwa Covid-19.⁸

Dengan adanya penurunan kinerja KOPMA pada periode sebelumnya, menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk kepengurusan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada periode 2023/2024. Sehingga untuk keberhasilan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kedepannya, upaya yang dilakukan oleh pemimpin menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja bawahannya dan juga membawa KOPMA mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini kemudian yang menjadi latar belakang dalam penelitian terkait Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024.

⁸ Laporan Tahunan Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2022.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai referensi bagi para peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian mengenai implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini berguna sebagai sumber informasi pengetahuan bagi seluruh elemen yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain itu juga

dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi implementasi kepemimpinan partisipatif di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Kajian Pustaka

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan kajian literatur yang mendukung dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. *Literature review* atau tinjauan pustaka ini akan menjadi pembacaan atas penelitian-penelitian sebelumnya.

Ada beberapa telaah yang membahas mengenai kepemimpinan partisipatif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Endang Komara⁹, dalam penelitiannya menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitiannya menjelaskan bahwasanya di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah sudah berupaya menerapkan kepemimpinan partisipatif dalam manajemen pendidikannya melalui beberapa langkah, seperti mendorong adanya partisipasi, memfasilitasi komunikasi yang efektif, memberdayakan dan mendukung anggota tim, menciptakan ruang untuk inovasi, serta melakukan evaluasi dan refleksi. Dengan melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan, memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

⁹ Endang Komara dkk, "Implementasi Kepemimpinan Partisipatif dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah (RIN) Baleendah", *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, vol. 9: 3 (Agustus, 2023), hlm. 1567.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan tidak hanya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda, tetapi juga terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan partisipatif dalam sebuah manajemen pendidikan sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada Implementasi Kepemimpinan partisipatif pada sebuah organisasi atau kepengurusan.

Penelitian Fikri A. Harahap,¹⁰ dalam penelitiannya menggunakan metode deskripsi kualitatif. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwasannya Camat Medan Perjuangan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dibuktikan dengan apresiasi Camat yang menganggap pegawai sebagai keluarga sendiri, dan juga selalu melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Efektivitas Kepemimpinan Partisipatif Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan Dapat disimpulkan bahwa Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif Camat Kecamatan Medan perjuangan memberi *support* (mendukung) kinerja kecamatan dalam pelayanan publik sekaligus mendedikasikan peran Camat memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja. Camat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, Camat mendukung setiap saran yang diberikan oleh pegawainya. Perbedaan penelitian ini sama penelitian yang akan dilaksanakan berada pada lokasi penelitian. Karena sekalipun

¹⁰ Fikri A. Harahap, *Efektivitas Kepemimpinan Partisipatif Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan Kota Medan*, Skripsi (Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022).

fokus penelitian yang serupa tetapi lokasi penelitian yang berbeda, tidak menutup kemungkinan dapat menghasilkan hasil penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Asenan Erik Ibrahim, Luluk Alfiah, dan Erny Roesminingsih,¹¹ metode yang digunakan dalam menulis artikel ilmiah menggunakan metode studi literasi. Hasil dari penelitiannya yaitu: 1) Gaya kepemimpinan partisipatif dalam dunia pendidikan menitikberatkan pada usaha pemimpin dalam sebuah organisasi. 2) Gaya Kepemimpinan partisipatif dalam dunia pendidikan dapat dijadikan sebagai alternatif dalam sistem penyelenggaraan pendidikan dasar di era *covid-19*, pemimpin perlu menerapkan asas keterbukaan, delegatif, dan juga partisipatif untuk bersama-sama menghadapi tantangan yang muncul khususnya dalam ranah pendidikan dasar. Ada beberapa perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Perbedaannya terletak dari metode penelitiannya. Selain itu penelitian ini dilaksanakan pada masa pandemi *covid-19* sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan dilaksanakan setelah masa peralihan dari pandemi *covid-19* tentunya dari segi sistem maupun kultur organisasi sudah adanya perbedaan. Sehingga perlu adanya pengkajian ulang atau pembaharuan mengenai topik pembahasannya.

¹¹ Asenan Erik Ibrahim, dkk, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada Pendidikan Dasar di Era Pandemi Covid-19", *Al-idrah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12: 01 (Juni 2022), hlm. 76.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Masyuri, Prayekti, dan Jajuk Herawati,¹² dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasannya nilai signifikansi variabel partisipatif yaitu $0,000 < 0,50$, maka dapat disimpulkan bahwasannya H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan partisipatif dan juga terhadap variabel semangat kerja pegawai. Dalam penelitian ini dijelaskan juga bahwasannya apabila karyawan atau pegawai mendapat kepemimpinan partisipatif yang baik maka semangat kerja karyawan akan semakin baik atau meningkat pula. Tidak jauh berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian yang akan di laksanakan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, lokasi, dan juga waktu penelitian.

Dari sumber pustaka di atas, maka dapat dipastikan bahwasannya dalam penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini akan fokus mengkaji mengenai implementasi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023/2024.

¹² Yusuf Masyuri dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul”, *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, vol. 2: 1 (Januari, 2021), hlm. 150.

E. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan Partisipatif

a. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan, kepemimpinan partisipatif merupakan upaya seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi atau seimbang, menumbuhkan loyalitas, dan juga partisipasi bawahan atau anggotanya. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memotivasi bawahan supaya menimbulkan rasa kepemilikan perusahaan dalam diri bawahannya. Sehingga dalam kepemimpinan ini pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan dalam pengambilan keputusan.¹³

Menurut Baharuddin dan Umairson, model kepemimpinan partisipatif serupa dengan model kepemimpinan demokratis. Pada model kepemimpinan ini, pemimpin melakukan konsultasi kepada para bawahannya mengenai seluruh tindakan dan juga keputusan yang diusulkan ataupun yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.¹⁴

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 170

¹⁴ Baharuddin dan Umairson, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori Praktik*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), hlm. 57.

Beberapa definisi kepemimpinan partisipatif di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepemimpinan partisipatif adalah sikap seorang pemimpin yang lebih mengutamakan kerja kelompok dengan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sampai pada tingkat bawah. Pemimpin selalu menunjukkan keterbukaan dan juga memberikan rasa kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya. Sehingga dalam setiap pengambilan keputusan ataupun pelaksanaan kegiatan manajerial di organisasi pemimpin selalu melibatkan bawahannya atau anggotanya. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam menyampaikan ide, berpendapat, ataupun usulan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, karena dalam kepemimpinan partisipatif pemimpin melakukan komunikasi dua arah.

b. Kelebihan Dan Kekurangan Kepemimpinan Partisipatif

Dalam pelaksanaan kepemimpinan partisipatif pada sebuah organisasi tentunya terdapat kelebihan dan kekurangannya. Adapun kelebihan atau keunggulan gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:¹⁵

¹⁵ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 384.

- 1) Cocok untuk organisasi yang mana pemimpinnya mempunyai tujuan atau keinginan untuk memberdayakan anggotanya.
- 2) Menciptakan tim kerja antara pemimpin dan anggota yang kohesif.
- 3) Menghasilkan keputusan kerja tinggi bagi para anggota.

Selain dari tiga kelebihan di atas, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif juga terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut: ¹⁶

- 1) Tidak cocok apabila para anggota berkualitas rendah dan pasif.
- 2) Tidak cocok diterapkan dalam situasi darurat dan kritis yang mengharuskan pengambilan keputusan dilakukan secara cepat.
- 3) Memerlukan pengertian dan kesabaran pemimpin.
- 4) Pembuatan keputusan dengan proses yang sedikit lambat.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 385.

c. Karakteristik Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan terdapat empat karakteristik yang dijadikan sebagai indikator kepemimpinan partisipatif yaitu ada 4 yaitu pendekatan persuasif, kerjasama, loyalitas, dan juga partisipasi.¹⁷

1) Kepemimpinan Persuasif

Menurut Edy Sutrisno kepemimpinan persuasif adalah gaya pemimpin memimpin organisasi dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan atau pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan. Pada konteks ini pemimpin mempengaruhi bawahannya supaya dapat melakukan kinerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁸

2) Kerja Sama

Pemimpin harus mampu menjalin kerja sama baik secara *internal* maupun *eksternal* dengan baik. Kemampuan ini harus dihubungkan dengan

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian...*, hlm.172.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 222-223.

peningkatan semangat dan juga kesejahteraan anggota organisasi.¹⁹

3) Loyalitas

Menurut Poerwopoespito, loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan pada suatu pekerjaan yang akan menunjukkan secara penuh kemampuan dan keahlian yang dimiliki, seperti memiliki sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, berhubungan baik dengan seluruh rekan kerja, disiplin dan juga jujur dalam setiap pekerjaannya, dan selalu menjaga nama baik organisasi atau perusahaan dan bekerja dengan penuh rasa kesetiaan.²⁰

4) Partisipasi

Pada karakteristik partisipasi, seorang pemimpin akan selalu terbuka atau memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi baik secara luas atau dalam batas tertentu yang telah ditentukan. Selain itu pemimpin juga terbuka akan kritik dan masukan, dan juga mampu

¹⁹ Enceng dan Lilik Alichati, "Konsep Dasar Kepemimpinan", [MODUL 1 \(ut.ac.id\)](#), diakses pada tanggal 4 November 2023, hlm. 138.

²⁰ Oerip Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusi di Perusahaan* (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 58.

menciptakan kolaborasi yang seimbang untuk mencapai hasil yang lebih baik.²¹

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegaran, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawabnya.²²

Menurut Robbins yang dikutip oleh Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, mendefinisikan bahwasannya kinerja adalah pengukuran hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

²³Menurut Wilson Bangun kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan atau ketentuan pekerjaan.²⁴

Kinerja juga merupakan pencapaian yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Jadi dari beberapa definisi di atas dapat

²¹ Lelo Sintani, dkk., *Dasar Kepemimpinan* (Temanggung: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2022), hlm. 68.

²² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Revika Aditama, 2014), hlm. 9.

²³ Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner”, *Agora*, Vol. 6: 1, (2018), hlm. 2.

²⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012), hlm. 47.

disimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil pencapaian seseorang (karyawan/pegawai) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar-standar yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur sebuah kinerja. Menurut Wilson Bangun, untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:²⁵

- 1) Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dan juga kemampuan kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai.
- 2) Pengukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, atau dalam istilah lain dilihat dari kuantitas.
- 3) Pengukuran kinerja dilihat dari tingkat ketepatan waktu. Tingkat ketepatan waktu yang dimaksud adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Dalam dimensi ini karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 4) Pengukuran kinerja dilihat dari kehadiran, diharapkan karyawan dapat hadir tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 234.

- 5) Pengukuran karyawan juga dilihat dari kemampuan kerjasama. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan melibatkan kerjasama seluruh pegawai/karyawan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menjadi instrumen kunci. Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yang mana data-datanya berupa kata-kata, kalimat, ucapan ataupun perilaku, artinya data yang dihasilkan dalam penelitian kualitatif tidak berbentuk angka.²⁶

Ditinjau dari segi sifatnya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat mengenai sifat, keadaan, ataupun gejala tertentu.²⁷ Sehingga penelitian ini digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

²⁶ Rifa'i Abubakar, *"Pengantar Metodologi Penelitian"*, (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2021), hlm. 7.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 6.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah sumber daya manusia baik pengurus, Staf, maupun pimpinan yang mengetahui, memahami, dan juga mengalami hal yang terkait Dengan implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Objek penelitian juga dapat disebut variabel penelitian. Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian peneliti.²⁸ Objek dalam penelitian ini adalah seluruh aktivitas yang berkaitan dengan implementasi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan dari mana memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.²⁹ Dalam sebuah penelitian terdapat dua sumber data *pertama* sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau informan. Dalam penelitian ini, data primer yang didapat berasal dari narasumber penelitian yaitu ketua umum, pengurus, dan juga Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 55.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 57.

Kedua, sumber data sekunder. Sumber data sekunder merupakan data yang berasal dari publikasi suatu instansi atau perseorangan. Dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan tahunan dll, yang dapat dipercaya keaslian informasinya.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang relevan mengenai implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menggunakan metode interview, dokumentasi, dan juga observasi. Metode-metode di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, pada umumnya sumber data utamanya (primer) adalah manusia yang mana memiliki kedudukan sebagai informan. Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data penelitian dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan langsung antara pewawancara dengan terwawancara untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dan relevan dalam penelitian.³⁰

Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan tujuan memperoleh data atau informasi secara mendalam dan detail

³⁰ *Ibid.*, hlm. 68.

mengenai implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam melakukan wawancara alat bantu yang digunakan adalah *interview guide*, Handphone yang digunakan untuk merekam, dan juga alat tulis yang digunakan untuk mencatat. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada pimpinan, pengurus, dan yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wawancara yang akan dilakukan menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu kombinasi antara wawancara terstruktur dan juga wawancara non-terstruktur. Adapun wawancara akan dilakukan kepada informan yang telah ditetapkan sebagai sumber data penelitian yaitu Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pengurus, dan Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dalam pengumpulan data yang menggunakan metode penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulensi, catatan harian, dan lain sebagainya yang memuat data yang diperlukan oleh peneliti.³¹ Dalam penelitian ini dokumen yang dibutuhkan adalah semua data-data yang berkaitan

³¹ *Ibid.*, hlm. 114.

dengan implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan juga pencatatan terhadap fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti.³² Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah proses memperoleh data dari subjek dengan pengamatan secara mendalam dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian dengan melakukan interaksi sosial antara peneliti dengan objek penelitian selama pengumpulan data. Data yang telah diperoleh selanjutnya diolah dan kemudian hasilnya dituangkan dalam bentuk kata-kata dan juga tulisan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah upaya untuk mencari dan juga menata data dengan sistematis yang berguna untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai kasus diteliti dan menyajikannya

³²*Ibid.*, hlm. 90.

sebagai temuan bagi orang lain.³³ Analisis data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah memilah data yang berkaitan dengan subjek penelitian dan memfokuskan kepada data yang paling penting dari sekian banyak data yang diperoleh. Dalam proses ini peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan subjek penelitian. Kemudian dari seluruh data yang telah terkumpul peneliti memilah data yang paling relevan dengan subjek penelitiannya. Tujuan dari melakukan reduksi data adalah supaya lebih fokus mencari kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan.³⁴ Pada proses reduksi data peneliti meringkas data-data hasil dari lapangan yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Setelah merangkum data proses selanjutnya adalah memilah data-data yang paling penting yang berkaitan dengan subjek dan objek penelitian.

³³ Endah M. Ratnaningtyas dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini dan Anggota IKAPI (026/DIA/2021), 2022), hlm. 60.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 72.

b. Penyajian Data

Dalam proses penyajian data, seluruh data yang diperoleh oleh peneliti disajikan dalam bentuk kata-kata dan juga kalimat. Pada tahap penyajian data ini langkah yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menyajikan data dari hasil rangkuman data-data pokok baik yang berasal dari transkrip wawancara, deskripsi data, dll, yang telah dipilih oleh peneliti yang kemudian disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.³⁵

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan analisis terakhir peneliti di akhir penelitiannya. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara *me-review* ulang seluruh data dan juga hasil analisis data. Kesimpulan baru bisa diperoleh apabila seluruh data telah terkumpul dan juga telah melakukan tahap reduksi dan penyajian data.³⁶

6. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan istilah *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 74-75.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 76.

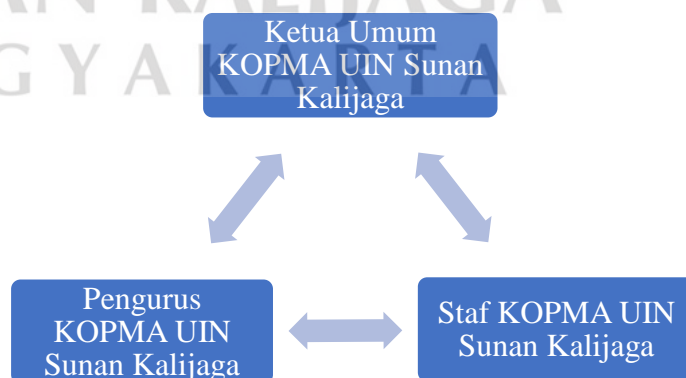
a. *Credibility*/ uji kredibilitas

Uji Kredibilitas data hasil dari penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan juga triangulasi. Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan data menggunakan cara triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dan triangulasi teknik adalah sebagai berikut:³⁷

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Adapun sumber data pada penelitian ini adalah Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pengurus, dan juga Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Gambar 1
Triangulasi Sumber Data



³⁷ *Ibid.*, hlm. 45-49.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan juga observasi.

Gambar 2
Triangulasi Teknik



b. *Transferability*

Uji *transferability* merupakan pengujian eksternal yang dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat digunakannya hasil penelitian kepada populasi tempat pengambilan data.

Laporan penelitian yang memenuhi standar *transferability* adalah dimana hasil penelitian dapat memberikan gambaran

yang jelas kepada pembaca, sehingga penelitian tersebut dapat dilakukan.³⁸

Dalam penelitian ini untuk memenuhi standar *transferability* maka hasil laporan akan disusun dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

c. *Dependability*

Uji *dependability* merupakan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.³⁹ Untuk menguji *dependability*-nya dalam penelitian ini dilakukan dengan melampirkan foto/dokumentasi penelitian, dan melampirkan surat pernyataan telah melaksanakan penelitian yang diterbitkan oleh instansi tempat penelitian.

d. *Confirmability*

Pengujian *confirmability* atau dengan kata lain pengujian penegasan/kebenaran menunjukkan bahwa hasil penelitian telah disepakati oleh banyak orang. Uji *confirmability* memiliki kemiripan dengan uji *dependability* sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, yang dikaitkan

³⁸ *Ibid.*, hlm. 134.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 135.

dengan proses yang dilakukan. Sehingga dalam sebuah penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada.⁴⁰

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini yang membahas mengenai implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ini akan disusun dalam empat (4) bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai skripsi, sehingga mudah untuk dipahami serta mendapatkan gambaran yang utuh dan sistematis.

Bab 1, merupakan bagian pendahuluan di dalamnya terdapat latar belakang masalah yang memberikan gambaran kondisi lapangan dan penjelasan secara akademik mengenai alasan peneliti memilih judul penelitian tersebut. Selanjutnya rumusan masalah yang memberikan batasan pokok penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan juga sistematika pembahasan.

Bab II, menjelaskan secara umum mengenai lokasi penelitian yaitu KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada bab ini akan menjelaskan secara umum mengenai sejarah berdiri, letak geografis, visi dan misi organisasi, struktur organisasi, dan juga pencapaian KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2023/2024.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 135.

Bab III, menjelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian, yaitu hasil analisis data lengkap sesuai dengan yang diteliti yaitu implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab IV, merupakan bab terakhir yaitu penutup. Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yaitu jawaban terhadap rumusan masalah, Selain itu juga membahas mengenai rekomendasi/saran dalam upaya perbaikan dalam penelitian ini.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemimpin partisipatif adalah pemimpin yang selama masa kepemimpinannya menekankan pada pendekatan persuasif, kerjasama, loyalitas, dan juga partisipasi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja di Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja upaya yang dilakukan oleh Ketua Umum Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Pertama, Ketua umum melakukan pendekatan kepada pengurus KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dapat menggugah perasaan dan juga pikiran. Upaya yang beliau lakukan adalah dengan mendorong pengurus untuk berpikir kritis, memberikan kebebasan untuk mengembangkan diri, melakukan komunikasi dengan menggunakan kata-kata yang menarik ataupun bijak, dan juga memberikan apresiasi dan juga insentif kepada pengurus maupun Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kedua, Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi fasilitator terjalinnya kerja sama di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk meningkatkan kinerja di KOPMA, upaya yang beliau lakukan adalah dengan menjalin kerja sama yang seimbang baik dengan internal, maupun eksternal KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ketiga, Ketua Umum Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Upaya yang beliau lakukan adalah dengan melaksanakan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan juga bawahannya, menjaga sikap dan tutur kata guna menjaga nama baik KOPMA, dengan kompetensi yang dimiliki dapat membantu meningkatkan hasil kinerja pengurus, dapat dijadikan teladan dalam hal kedisiplinan, bersikap adil, transparan, dan juga tidak menyalahgunakan wewenangnya.

Keempat, Upaya yang dilakukan Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah memberikan kebebasan atau ruang kepada seluruh pengurus maupun Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di KOPMA dari mulai perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi. Ketua Umum juga terbuka akan kritik dan saran yang membangun yang dipaparkan oleh bawahannya.

Schingga upaya yang dilakukan oleh Ketua Umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pengurus maupun Staf adalah dengan memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengembangkan potensi, melakukan evaluasi, memberikan masukan-masukan kepada bawahannya, membentuk kalender kegiatan bersama dengan ketua bidang yang dapat digunakan sebagai acuan pelaksanaan program kerja, memperketat absensi kehadiran dengan memberlakukan absensi dengan tanda tangan langsung, dan juga menanamkan dan meningkatkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan pada

diri masing-masing pengurus maupun Staf KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan mengenai pemahaman gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di sebuah organisasi. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

1. Bagi ketua umum

Dapat lebih memahami secara mendalam bagaimana kondisi organisasi terutama kondisi dari bawahannya. Melakukan pendekatan baik secara personal maupun secara profesional kepada bawahannya supaya dapat meningkatkan kenyamanan sehingga motivasi bawahan dalam bekerja meningkat dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. SDM KOPMA UIN Sunan Kalijaga

Kepada seluruh elemen atau sumber daya yang ada di dalam organisasi juga dapat lebih sadar akan tanggung jawab yang harus dilaksanakan terhadap pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk meneliti terkait kepemimpinan partisipatif ataupun Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mengembangkan topik penelitiannya. Dan juga keterbatasan-keterbatasan

dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau perbaikan untuk peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i, "Pengantar Metodologi Penelitian", Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2021.
- Adji, Widwi H. Dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung", *Co-Management*, vol. 4: 3, 2022.
- Badan Pusat Statistik Indonesia, *Statistik Indonesia 2020*, Indonesia: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020.
- Baharuddin dan Umairson, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori Praktik*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Enceng dan Lilik Alichati, "Konsep Dasar Kepemimpinan", [MODUL 1 \(ut.ac.id\)](https://ut.ac.id), diakses pada tanggal 4 November 2023.
- Harahap, Fikri A. "Efektivitas Kepemimpinan Partisipatif Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan Kota Medan", *Skripsi*, Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Ibrahim, Asenan Erik, dkk, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada Pendidikan Dasar di Era Pandemi Covid-19" *Al-idrah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12: 01, 2022.
- Komara, Endang dkk, "Implementasi Kepemimpinan Partisipatif dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah (RIN) Baleendah", *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, vol. 9: 3, 2023.
- Laporan Tahunan Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2022*, Yogyakarta: KOPMA UIN Sunan Kalijaga, 2023.
- Laporan Tahunan Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023*, Yogyakarta: KOPMA UIN Sunan Kalijaga, 2024
- Lie, Tjong Fei dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner". *Agora*, Vol. 6: 1, 2018.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Revika Aditama, 2014.

- Masyuri, Yusuf dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul”, *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, vol. 2: 1, 2021.
- Muslikha, Ida, “Peran Koperasi Bagi Mahasiswa”, <https://kopmakita.wordpress.com/2011/04/27/peran-koperasi-bagi-mahasiswa/>, diakses pada 1 Desember 2023, *Kopmakita*, 27 April 2011.
- Nathaneal, *Variable Penentu Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*, Medan : Unimed Press, 2013.
- Nazaruddin, Akhmad, dkk., “Manajemen Koperasi”, Palembang: UNSRI PRESS, 2021.
- Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2024 tentang Kebijakan Akuntansi Koperasi.*
- Poerwopoespito, Oerip, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Ratnaningtyas, Endah M., dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini dan Anggota IKAPI (026/DIA/2021), 2022.
- Santika, Mila, Loyalitas Sebagai Salah Satu Aspek Kepemimpinan”, [Loyalitas sebagai Salah Satu Aspek Kepemimpinan Halaman 1 - Kompasiana.com](https://kompasiana.com), diakses tanggal 4 November 2023.
- Setiana, A. Robith dan L. Sari Dewi, *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Surabaya : CV. Global Aksara Pers, 2022.
- Sintani, Lelo, dkk., *Dasar Kepemimpinan*, Temanggung: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2022.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1, Jakarta: Kencana, 2015.
- Tp., “Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga”, [KOPMAUIN SUNAN KALIJAGA: SEJARAH KOPMA UIN](https://kopmauin.sunan-kali-jaga.ac.id), diakses tanggal 29 September 2024.
- Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.