

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

by Siti Marwiyah

Submission date: 15-Jun-2022 04:00AM (UTC-0500)

Submission ID: 1857225614

File name: rja_Karyawan_Di_Kantor_Kecamatan_Kademangan_Kota_Probolinggo.pdf (238.25K)

Word count: 4294

Character count: 27443



19

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

Finni Maulidi*, Siti Marwiyah, Husni Mubarog

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Panca Marga

Diterima: April 2022; Disetujui: April 2022; Dipublish: April 2022

13

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menetapkan sampel sebanyak 100 orang dengan tujuan menjelaskan hubungan antara variabel - variabel melalui pengajuan hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menjawab bahwa terhadap pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian. Tingkat signifikansi gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui hasil uji t. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,835 > t_{tabel}$ sebesar 1,984 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kecamatan Kademangan.

10

Abstract

This study aims to determine the influence of participatory leadership style on employee performance in the Kademangan District Office of Probolinggo City. This research was conducted at the Kademangan District Office of Probolinggo City. This study used descriptive quantitative methods by assigning a sample of 100 people with the aim of explaining the relationship between variables through the submission of hypotheses that have been formulated. The data analysis technique applied is a simple linear regression analysis. The results of the analysis answered that the influence of participatory leadership styles on employee performance at the research site. The degree of significance of participatory leadership styles to employee performance can be known through the results of the t test. Based on the results of the t test, a calculated t value of $4,835 > t_{table}$ of 1,984 was obtained with a significant rate of $0.000 < 0.05$. This means that participatory leadership style simultaneously affects the performance of Employees of the Kademangan Subdistrict Office of Probolinggo City.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Kademangan District.

19

How to cite: Maulidi, F., Marwiyah, S., & Mubarog, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. *Jurnal Sosial Politik Integratif*, 2(4), 226-241. Diambil dari <http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/79>

*Corresponding author:
Email: maulidifinni@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah bagi sejumlah orang untuk berkumpul dan bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya berupa produk atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi, metode atau strategi, serta manusia dan lain sebagainya. Diantara sumber daya tersebut, manusia merupakan elemen penting yang biasa disebut sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, SDM dalam organisasi berkaitan dengan pemimpin dan bawahan sebagai anggota organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan. Peranan atasan atau pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dari para pemimpinlah muncul gagasan - gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa bawahan juga berperan penting, karena mereka yang akan menjalankan gagasan dari pimpinan.

Pada organisasi pemerintah kurangnya peranan seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawai akan mengakibatkan pencapaian kinerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur. Pemimpin sebaiknya dapat mendukung pekerjaan bawahannya sehingga bawahan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin harus meningkatkan komunikasi yang baik dengan bawahan. Hal tersebut dilakukan agar hubungan antara pimpinan dan bawahan semakin baik dan tidak berpengaruh terhadap kinerja bawahan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pekerja secara keseluruhan selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dirancang oleh suatu organisasi.

Dalam kepemimpinan dikenal beberapa gaya kepemimpinan. Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu gaya autokratis, demokratis atau partisipatif dan *Laissez - Faire* (kendali bebas). Gaya autokratis yaitu gaya seorang pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri dan membuat keputusan secara sepihak. Sedangkan, gaya kepemimpinan yang memberikan kewenangan secara luas dan adil merupakan gaya demokratis atau partisipatif. Gaya ini menuntun pemimpin untuk melibatkan anggota sebagai tim yang utuh dalam menyelesaikan perkara yang dihadapi. Dan, gaya kepemimpinan yang terakhir dalam teori ini yaitu gaya *Laissez - Faire*

(kendali bebas). Gaya ini mendeskripsikan pemimpin yang memberikan karyawan atau kelompoknya kebebasan dalam membuat keputusan dan menyelesaikan dengan cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

Berdasarkan penjelasan tipe kepemimpinan menurut Robbins dan Coulter, disimpulkan bahwa gaya partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Karena, dalam gaya ini seorang pimpinan dan bawahan memiliki peran yang sama besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan juga melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pemecahan masalah. Sehingga, keputusan yang dihasilkan bukan hanya sepihak saja.

⁶
Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam suatu instansi pemerintah. Pemerintah Kota Probolinggo dalam mengoptimalkan peran dan hakikat Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada 3 (tiga) urusan, yakni menjalankan sebagian urusan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat. Sedangkan, pelimpahan wewenang yang terkait dengan menjalankan sebagian urusan penyelenggaraan pemerintahan diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 224 Tahun 2019 tentang Pelimpahan Wewenang Sebagian Wewenang Walikota Kepada Camat.

¹
Kantor Kecamatan Kademangan merupakan salah satu instansi pemerintah dari lima kecamatan yang ada di Kota Probolinggo. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Aparatur yang mendukung pelaksanaan tupoksi di Kantor Kecamatan Kademangan berjumlah 108 orang dengan status kepegawaian yang beragam dengan rincian Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak ²¹ 70 dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 38. Kecamatan Kademangan telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2019 sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir 2019.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk meneliti hubungan gaya kepemimpinan partisipatif ¹³ dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh H. Muhammad Ali, dkk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan

partisipatif terhadap kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Mataram. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut sebesar 20,1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Selain penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Armi Yuneti, dkk dengan judul “Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian melalui perhitungan regresi, diperoleh harga F hitung sebesar 9.246. Sedangkan, harga F tabel 5% pada db (53-2) sebesar 4.11 dan F tabel 1% pada db (53-2) sebesar 7.35. Jadi, hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru, yaitu signifikan. Dengan arti lain, kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pribadi Darmawan Insan dan Ahyar Yuniawan mendeskripsikan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui hasil penelitiannya. Judul penelitiannya ialah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)”. Hasil penelitian diperoleh nilai hitung t untuk gaya kepemimpinan partisipatif yaitu 0,281 dengan signifikansi sebesar $0,780 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan partisipatif yang memberi kesempatan bawahan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena perawat pada Rumah Sakit Umum Tugurejo biasanya akan menyerahkan kembali keputusan pada pimpinan perawat. Sehingga, gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan tidak berjalan dengan baik dan tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dimana hasil penelitian mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis regresi linier sederhana yaitu untuk menjelaskan hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian terletak di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo di Jl. Brantas No. 247, Kademangan Kota Probolinggo 67221.

Seluruh pegawai dalam naungan Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo adalah populasi dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) kecuali Lurah, Camat dan Wakil Camat di wilayah Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo sebanyak 100 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan didukung oleh SPSS versi 23.0.0.0. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan ini menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) sebagai instrumen penelitian. Jumlah pertanyaan adalah sebanyak 26 butir pertanyaan yaitu 6 butir untuk mengetahui identitas responden dari nama, usia, jenis kelamin, dan lainnya, 11 butir untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) dan 9 butir untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Gaya kepemimpinan partisipatif dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diukur dengan indikator - indikator pengukur variabel menurut teori - teori tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator variabel independen (gaya kepemimpinan partisipatif) menurut Robbins dan Coulter (2002) yaitu :

- 4
- a. Mengembangkan dan mempertahankan hubungan
- b. Memperoleh dan memberi informasi
- c. Membuat Keputusan, dan
- d. Mempengaruhi orang lain.

Sedangkan, indikator variabel dependen (kinerja karyawan) menurut Robbins (2006) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan Waktu
- d. Efektivitas, dan
- e. Kemandirian

METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo yang merupakan salah satu instansi dari lima kecamatan yang berada di Kota Probolinggo. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dibutuhkan sarana dan prasarana serta dukungan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas. Aparatur yang mendukung pelaksanaan tupoksi di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo yaitu sebanyak 108 orang dengan status kepegawaian yang beragam yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Dengan sejumlah pegawai dan status kepegawaian tersebut diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan tupoksi di Kantor Kecamatan Kademangan. Penelitian ini fokus pada kinerja para pegawai Kantor Kecamatan, sehingga dapat diketahui seberapa baik kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner/angket secara langsung pada para pegawai Kecamatan Kademangan. Hasil penelitian akan dipaparkan dengan dua pokok pembahasan yaitu, gambaran umum lokasi penelitian dan hasil analisis penelitian.

Kecamatan Kademangan merupakan salah satu kecamatan di Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur, yang terletak disebelah barat pusat

pemerintahan Kota Probolinggo yang berada pada posisi 7° 43' Lintang Selatan dan 113° 13' Bujur Timur serta mempunyai ketinggian daerah berkisar antara 4 M sampai 36 M dari permukaan laut. Kecamatan Kademangan mempunyai luas wilayah sebesar 12.754 km² yang terbagi dalam 6 (enam) kelurahan dengan luas kelurahan terkecil adalah Kelurahan Pohsangit Kidul, sedangkan untuk luas wilayah kelurahan yang terbesar adalah Kelurahan Pilang. Jumlah penduduk pada akhir tahun 2020 tercatat sebesar 44.299 jiwa dengan jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 14.630 KK. Jumlah penduduk laki-laki sebesar 22.019 jiwa dan perempuan sebesar 22.280 jiwa. Adapun tingkat kepadatan penduduk rata-rata 3.473 jiwa/km² dengan tingkat kepadatan tertinggi di Kelurahan Triwung Kidul sebesar 4.771 jiwa/km² dan tingkat kepadatan terendah sebesar 2.225 jiwa/km² di Kelurahan Pilang.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No.	Item (X)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X.1	0,365	0,196	VALID
2.	X.2	0,381	0,196	VALID
3.	X.3	0,494	0,196	VALID
4.	X.4	0,696	0,196	VALID
5.	X.5	0,359	0,196	VALID
6.	X.6	0,540	0,196	VALID
7.	X.7	0,508	0,196	VALID
8.	X.8	0,506	0,196	VALID
9.	X.9	0,276	0,196	VALID
10.	X.10	0,638	0,196	VALID
11	X.11	0,558	0,196	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas ² hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23 diperoleh hasil uji validitas masing-masing pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) yang terdiri dari 11 pertanyaan dalam kuesioner (angket) penelitian yang terdiri dari 4 (empat) indikator diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,196) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) dalam penelitian ini adalah "Valid". Dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai signifikan 0,05 (5%), $df = n-2$ dengan $n=100$ sehingga nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,196. Hal ini dapat diartikan juga bahwa instrumen atau alat ukur yang diambil dari pertanyaan-pertanyaan di kuesioner penelitian variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) sah atau valid sehingga boleh digunakan untuk mengukur sebuah penelitian dalam proses pencarian data penelitian. Dan empat indikator yang digunakan gaya kepemimpinan partisipatif dalam penelitian ini terbukti valid digunakan sebagai instrumen penelitian diantaranya yaitu mengembangkan dan mempertahankan hubungan, memperoleh dan memberi informasi, membuat keputusan, dan mempengaruhi orang lain. Sebuah model penelitian dapat dikatakan tidak valid apabila dalam hasil uji validitas dihasilkan nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel. Hal tersebut biasanya terjadi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, item pertanyaan yang dibuat tidak dapat dipahami oleh responden, item pertanyaan yang kita susun tidak sesuai dengan kondisi subjektif yang akan mengakibatkan para responden memberikan jawaban yang serampangan dengan memilih skala jawaban di tengah yaitu ragu-ragu.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,373	0,196	VALID
2.	Y.2	0,464	0,196	VALID
3.	Y.3	0,511	0,196	VALID
4.	Y.4	0,707	0,196	VALID
5.	Y.5	0,464	0,196	VALID
6.	Y.6	0,297	0,196	VALID
7.	Y.7	0,608	0,196	VALID

No.	Item (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
8.	Y.8	0,795	0,196	VALID
9.	Y.9	0,672	0,196	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

² Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23 diperoleh hasil uji validitas masing-masing pernyataan tentang variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 9 pertanyaan dalam kuesioner (angket) penelitian yang terdiri dari lima indikator diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,196) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah "Valid". Dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai signifikan 0,05 (5%), $df = n-2$ dengan $n=100$ sehingga nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,196. Hal ini dapat diartikan juga bahwa instrumen atau alat ukur yang diambil dari pertanyaan-pertanyaan di kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan (Y) sah atau valid sehingga boleh digunakan untuk mengukur sebuah penelitian dalam proses pencarian data penelitian. Dan, lima indikator kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian terbukti valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian.

a. ² Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPP for Windows versi 23 diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) adalah $0,669 > 0,60$ dari 11 item pertanyaan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

² Sedangkan, untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23 diperoleh hasil uji reliabilitas adalah $0,723 > 0,60$ dari 9 item pertanyaan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam arti lain yaitu kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau dari pengamatan satu ke pengamatan selanjutnya. Pengukuran yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Perhitungan statistik regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.063	3.223		3.743	.000
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.429	.089	.439	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel tersebut pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,063 + 0,429X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dikatakan hasil regresi sederhana berarti bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 12,063 jika variabel gaya kepemimpinan partisipatif diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12,063. Dalam arti lain nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat apabila semua nilai variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan. Sehingga dapat dikatakan juga model regresi linier dalam penelitian ini dalam kategori baik. Dalam arti lain indikator-indikator yang terdapat dalam kedua variabel penelitian memenuhi analisis regresi linear sederhana.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,429, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan partisipatif meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,29%. Dalam arti lain dapat

dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

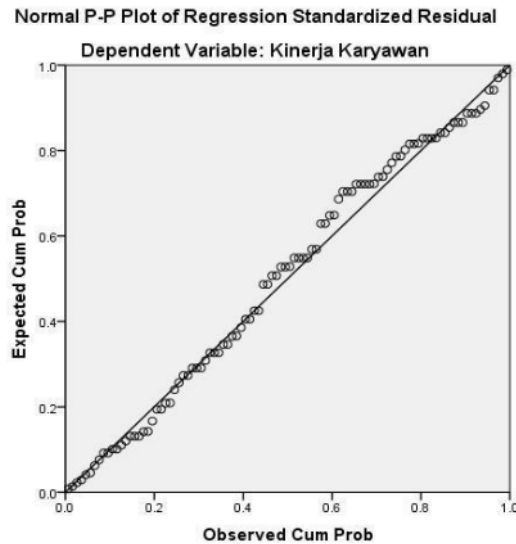
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel dalam model regresi linier, apakah variabel mengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji normalitas menggunakan metode analisis grafik dari normal P - P Plot of Regression Standardized Residual dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Dari hasil uji normalitas diatas, terlihat pada gambar bahwa data atau titik-titik data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Dimana, data yang berdistribusi normal merupakan syarat untuk melakukan *parametric-test* dan ketika data penelitian dinyatakan belum terdistribusi normal, maka peneliti hanya dapat melakukan olah data dengan *non-parametric test*. *Parametric test* dapat memberikan

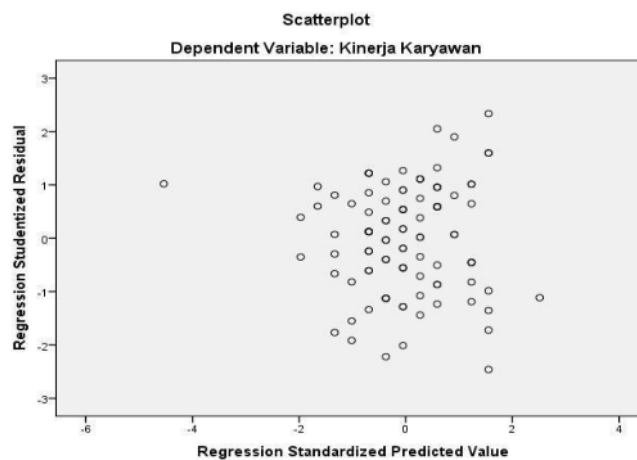
hasil yang dapat dipercaya dan juga memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan *non-parametric test*, dengan kata lain *parametric test* lebih mampu mengarah pada penolakan H_0 . *Parametric test* biasanya digunakan apabila jumlah responden dalam penelitian lebih dari 30 orang, sedangkan *non-parametric test* digunakan apabila jumlah responden kurang dari 30 orang.

17

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji heteroskedastisitas dalam dilihat dari gambar berikut.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

16

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui gambar diatas, tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Varian dari residual penelitian ini dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap dan penduga tidak memenuhi persyaratan tak bias dan varian yang diperoleh dikatakan efisien atau meminimalkan sumberdaya pada saat pengamatan atau penelitian, baik berupa uang, tenaga maupun waktu, sehingga prosedur pengujian hipotesis dalam penelitian ini tidak diragukan lagi atau data yang dihasilkan

relevan atau data penelitian tidak diragukan untuk pengamatan satu ke pengamatan lainnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23. Hasil uji t dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.4

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.063	3.223		3.743	.000
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.429	.089	.439	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2021

Interpretasi :

Perumusan Hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ = Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Ha : $b_1 \neq 0$ = Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,835 > t_{tabel} yaitu sebesar 1,984 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis "Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pimpinan di Kecamatan Kademangan, baik

Camat ataupun Lurah di masing-masing Kelurahan dalam naungan Kecamatan Kademangan memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, karena mayoritas pimpinan memenuhi indikator gaya kepemimpinan partisipatif, dimana pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat mengembangkan kinerjanya melalui kegiatan diklat maupun inovasi-inovasi yang berhubungan dengan teknologi informasi dalam mengembangkan kinerja Kecamatan Kademangan. Selain itu, pimpinan juga dapat menjaga hubungan yang baik dengan para bawahan agar dapat berpengaruh baik pula terhadap kinerja para bawahan.

Jadi, teori gaya kepemimpinan partisipatif menurut Robbins menunjukkan hampir tidak ada keraguan dengan indikator mengembangkan dan mempertahankan hubungan, memperoleh dan menerima informasi, membuat keputusan, dan mempengaruhi orang lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah peneliti melakukan penelitian pada Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo yaitu benar dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo, maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh Camat Kademangan Kota Probolinggo terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan hasil uji t sebesar 4,835 dan signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,000, yang artinya hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1) : 163-172.
- Badu, Syamsu Qamar. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

- Devi, Shintya Wika. 2019. *Cara Menulis Daftar Pustaka yang Benar, Begini Caranya*. <https://news.detik.com/berita/d-4696620/cara-menulis-daftar-pustaka-yang-benar-begini-caranya>. Dikutip pada : 17 Maret 2021 12:48 WIB.
- Insan, Pribadi Darmawan dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang) *Jurnal Manajemen Diponegoro*. 5(1) : 1 13:
- Kurniawan, Agung Widhi. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandida Buku.
- Maimunah, Siti & Tatik. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan*.
- Marwiyah, Siti dan Achmad Buchari. 2019. *Kepemimpinan dan Kekuasaan*. Bandung: Trim Komunikata.
- Nurlia, Rohma. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al - Ijarah Indonesia Finance Lampung". *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Manajemen Dakwah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Lampung
- Podunge, Robiyati dan Agus Salim Monoarfa. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen. Universitas Negeri Gorontalo.
- Pratama, Ary Fandy D. 2019. "Pengaruh Berita Hoax Terhadap Persepsi Masyarakat Menjelang Pemilihan Presiden Tahun 2019". *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Administrasi Publik. Universitas Panca Marga Probolinggo.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*. (2021). Dialog. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44il.470>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Yuneti, A. dkk. 2019. Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi dan Pendidikan Manajemen*, 2(2) : 113 - 125

- 7 *Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli, Ciri, Tugas, Jenis.*
<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-karyawan/>. Accessed 5 June 2022.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	kantorkecamatankademanganprobolinggo.blogspot.co Internet Source	1%
2	jurnal.uns.ac.id Internet Source	1%
3	Rahma Della, Muhammad Giatman, Ernawati Ernawati. "Model Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru", JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), 2021 Publication	1%
4	eprints.umk.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal-sdm.blogspot.com Internet Source	1%
6	fh.unsoed.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%

8	www.ejurnal.universitaskarimun.ac.id Internet Source	1 %
9	jurnal.amikom.ac.id Internet Source	1 %
10	eprints.uty.ac.id Internet Source	1 %
11	jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Educational Service District 105 Student Paper	1 %
13	jipp.unram.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	1 %
15	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021 Publication	1 %
16	Riska Rusmaningsih, Iwan Setiadi. "PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN TERHADAP CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE DENGAN CORPORATE SOCIAL	1 %

RESPONSIBILITY DISCLOSURE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2021

Publication

17	ejournal-polnam.ac.id Internet Source	1 %
18	ejournal.stie11april-sumedang.ac.id Internet Source	1 %
19	sinta3.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %
20	thesis.binus.ac.id Internet Source	1 %
21	bpkd.lhokseumawekota.go.id Internet Source	1 %
22	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
23	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
24	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	1 %
25	massjainury.wordpress.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%