

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Kademangan, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun yang Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang berperan sebagai responden dalam penelitian ini, serta wawancara. Dalam hal ini, hasil penelitian akan disajikan dalam dua pokok pembahasan yaitu, gambaran umum lokasi penelitian dan penyajian data fokus penelitian.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

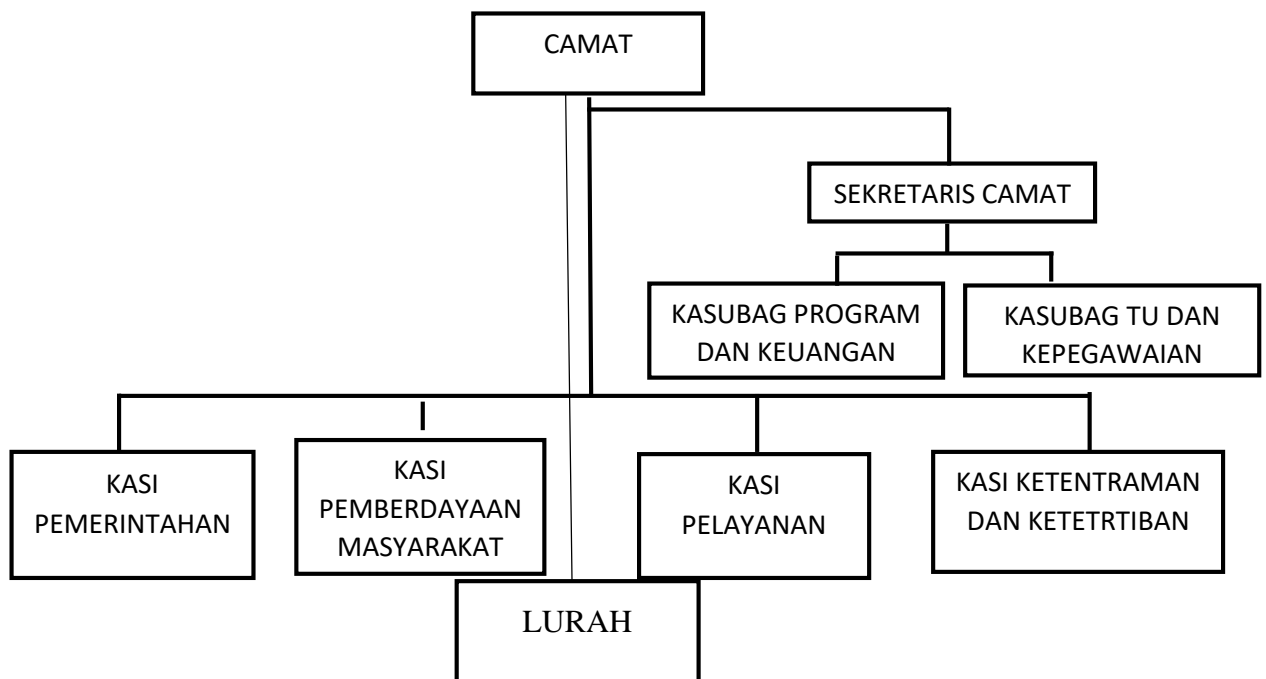
Kademangan merupakan salah satu kecamatan di Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur, yang terletak disebelah barat pusat pemerintahan Kota Probolinggo yang berada pada posisi 7° 43' Lintang Selatan dan 113° 13' Bujur Timur serta mempunyai ketinggian daerah berkisar antara 4 M sampai 36 M dari permukaan 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 (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 3).

2. Struktur Organisasi Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

Bagan 4

Struktur Organisasi Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo



(*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021)

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 104 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan di Kota Probolinggo.

a) Sekretaris Camat

Sekretaris kecamatan memiliki tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, sekretaris camat mempunyai fungsi diantaranya yaitu pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan program kerja Kecamatan; pengelolaan administrasi umum dan perkantoran meliputi ketatausahaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, kepustakaan dan kearsipan, penyediaan sarana prasarana kerja serta rumah tangga Kecamatan; pelaksanaan pembinaan pola hubungan kerja, baik internal maupun lintas Kecamatan; dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 28).

b) Subbagian Tata Usaha

Tugas subbagian tata usaha antara lain:

- 1) Menghimpun dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, dan pedoman lain yang berkaitan dengan Subbagian Tata Usaha;
- 2) Menyusun rencana program dan kegiatan serta pelaksanaan pada Subbagian Tata Usaha;
- 3) Membagi tugas dan memberi petunjuk serta mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam pelaksanaan tugas, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 29).

c) Subbagian Program dan Keuangan

Tugas subbagian program dan keuangan antara lain:

- 1) Melaksanakan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan realisasi anggaran Kecamatan;
- 2) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan Kecamatan;
- 3) Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan serta realisasi anggaran Subbagian Program dan Keuangan, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 30).

d) Seksi Pemerintahan

Tugas seksi pemerintahan antara lain:

- 1) Menghimpun, mendokumentasikan dan menyajikan data informasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan publik, program dan kegiatan pada website serta penyiapan bahan rapat Kecamatan;

- 2) Melaksanakan pembinaan, sosialisasi monitoring dan evaluasi tertib administrasi pemerintahan kelurahan RT / RW;
- 3) Melaksanakan kegiatan dalam upaya pencapaian target indikator kinerja utama (IKU) Kecamatan, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 31).

e) Seksi Pelayanan

Tugas seksi pelayanan antara lain:

- 1) Memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan;
- 2) Melaksanakan pelayanan administrasi terpadu Kecamatan;
- 3) Melaksanakan pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Seksi Pelayanan, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021*, 2021, p. 32).

f) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Tugas seksi pemberdayaan masyarakat antara lain:

- 1) Melaksanakan fasilitasi dan pembinaan dibidang pemberdayaan masyarakat yang meliputi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), keagamaan, sosial, kesejahteraan ibu dan anak, kesenian rakyat, kepemudaan olahraga, kesehatan dan kebersihan lingkungan di tingkat Kecamatan dan Kelurahan;

- 2) Melaksanakan musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) tingkat Kecamatan dan Kelurahan;
- 3) Melaksanakan fasilitasi dan pembangunan serta pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di tingkat Kecamatan dan Kelurahan, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021, 2021*, p. 33).

g) Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan fasilitas dan koordinasi serta pembinaan bagi Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS) Kelurahan;
- 2) Melaksanakan dan mengkoordinasi penertiban dan penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Melaksanakan fasilitasi dan penyelesaian perselisihan / konflik yang terjadi di tangan masyarakat / kelurahan, dll (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021, 2021*, p. 34).

h) Lurah

Lurah mempunyai tugas antara lain:

- 1) Melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- 2) Melaksanakan pemberdayaan masyarakat;
- 3) Memelihara ketentraman dan ketertiban umum, dan

- 4) Memelihara sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021, 2021, p. 35*).

4. Visi dan Misi Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo

Dengan memperhatikan arti dan makna visi serta melalui pendekatan membangun visi bersama, maka Kecamatan Kademangan mendukung visi Kota Probolinggo Tahun 2019-2024 yakni sebagai berikut: “Membangun Bersama Rakyat Untuk Kota Probolinggo Yang Lebih Baik, Berkeadilan, Sejahtera, Transparan, Aman dan Berkelanjutan. Sedangkan, dalam rangka pencapaian visi Kota Probolinggo tahun 2019-2024, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan pembangunan ekonomi yang berdaya saing dan berbasis sektor potensial;
- 2) Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan sosial yang berkualitas;
- 3) Mewujudkan pembangunan infrastruktur dan lingkungan hidup yang berkelanjutan, dan
- 4) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional (*Profil Kecamatan Kademangan Tahun 2021, 2021, p. 38*).

5. Kepegawaian

Dalam Kecamatan Kademangan aparatur yang mendukung terlaksana tupoksi terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PND) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). PNS berjumlah 70 orang terdiri dari Kantor Kecamatan Kademangan

sebanyak 22 orang, Kelurahan Triwung Kidul 7 orang, Kelurahan Kademangan 10 orang, Kelurahan Pohsangit Kidul 8 orang, Kelurahan Pilang 7 orang, Kelurahan Triwung Lor 8 orang, Kelurahan Ketapang 8 orang. Sedangkan jumlah PTT sebanyak 38 terdiri dari Kantor Kecamatan Kademangan sebanyak 13 orang, Kelurahan Triwung Kidul 3 orang, Kelurahan Kademangan 4 orang, Kelurahan Pohsangit Kidul 5 orang, Kelurahan Pilang 5 orang, Kelurahan Triwung Lor 3 orang, Kelurahan Ketapang 5 orang.

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

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).

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

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

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

Tabel 7**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

No.	Item (X)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X.1	0,365	0,197	VALID
2.	X.2	0,381	0,197	VALID
3.	X.3	0,494	0,197	VALID
4.	X.4	0,696	0,197	VALID
5.	X.5	0,359	0,197	VALID
6.	X.6	0,540	0,197	VALID
7.	X.7	0,508	0,197	VALID
8.	X.8	0,506	0,197	VALID
9.	X.9	0,276	0,197	VALID
10.	X.10	0,638	0,197	VALID
11	X.11	0,558	0,197	VALID

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas 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 kuisisioner (angket) penelitian yang terdiri dari 4 (empat) indikator diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,197) 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 kuisisioner 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 subyektif yang akan mengakibatkan para responden memberikan jawaban yang serampangan dengan memilih skala jawaban di tengah yaitu ragu-ragu.

2) Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,373	0,197	VALID
2.	Y.2	0,464	0,197	VALID
3.	Y.3	0,511	0,197	VALID
4.	Y.4	0,707	0,197	VALID
5.	Y.5	0,464	0,197	VALID
6.	Y.6	0,297	0,197	VALID
7.	Y.7	0,608	0,197	VALID
8.	Y.8	0,795	0,197	VALID
9.	Y.9	0,672	0,197	VALID

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 23* diperoleh hasil uji validitas

masing-masing pernyataan tentang variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 9 pertanyaan dalam kuisisioner (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 pegawai 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 kuisisioner penelitian variabel kinerja pegawai (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.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *SPP for Windowa versi 23* disajikan dan dapat dilihat pada lampiran 6 hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) adalah 0,669 > 0,60 dari 11 item pertanyaan pada kuisisioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Sedangkan, untuk variabel kinerja pegawai (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 kuisioner (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 kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuisioner 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.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X) terhadap kinerja pegawai (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 9
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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 pegawai akan meningkat sebesar 12,063. Dalam arti lain nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat apabila semua nilai variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan. Sehingga dapat dikatakan tanpa

adanya pemimpin pun pegawai akan tetap melakukan tugasnya dengan produktivitas sebesar 12,063.

- 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 meingkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meingkat sebesar 4,29 satuan. Dalam kata lain dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan semakin buruk pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

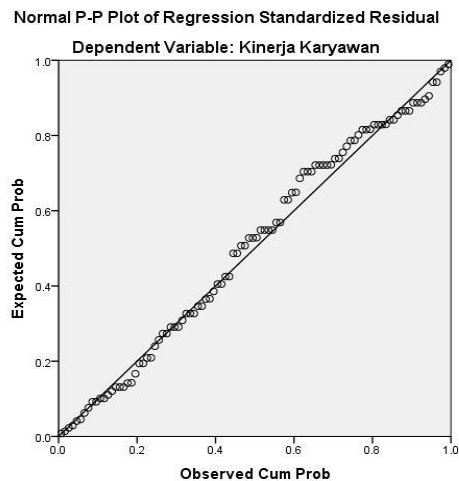
3. Uji Asumsi Klasik

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 Regresion Standarized Residual* dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 5

Hasil Uji Normalitas



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-*

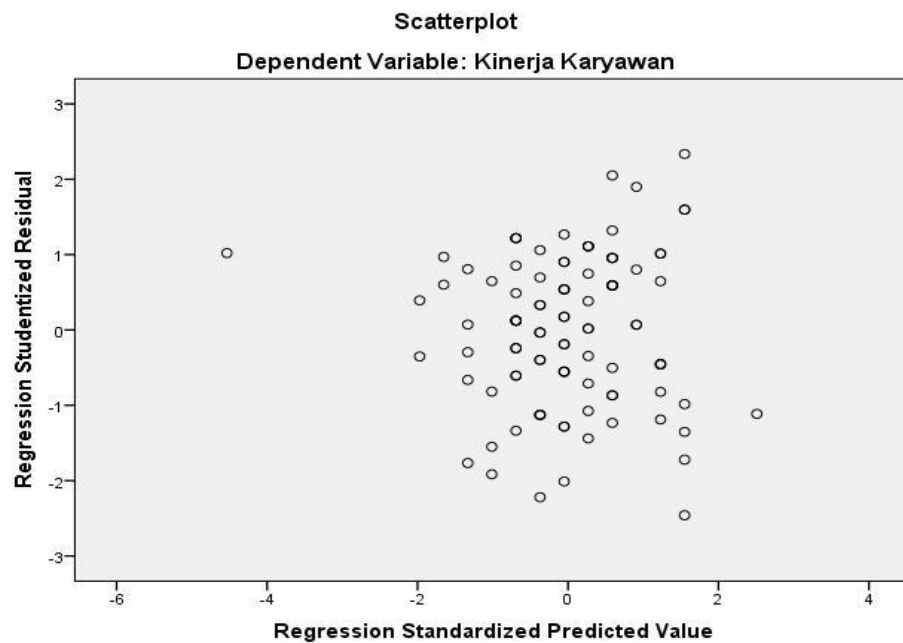
parametric test digunakan apabila jumlah responden kurang dari 30 orang.

b. Uji Heterokedastisitas

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

Gambar 6

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui gambar diatas, tampak ada pola dari sebagian titik-titik membentuk garis vertikal dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini. Varian dari residual penelitian ini dari satu pengamatan ke pengamatan lain terjadi bias dan varian yang diperoleh dikatakan tidak efisien. Bias yang terjadi, dugaan peneliti adalah disebabkan oleh jawaban – jawaban dari responden kurang obyektif. Hal ini tampak pada jawaban responden di indikator – indikator variabel kinerja pegawai (Y).

4. 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 pegawai. 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 10**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

Intrepetasi :

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : t_{hitung} < t_{tabel} =$ Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

$H_a : t_{hitung} \geq t_{tabel} =$ Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

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 H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis “Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai” 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 Yuki (2005) 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 pegawai, setelah peneliti melakukan penelitian pada Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo yaitu benar dan dapat diterima.