

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban

Dwi Ihsani Mahendra Putra^{*)}

M. Ridwan Basalamah^{)}**

Rahmawati^{*}**

Email : putramahendra289@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the influence of directive, supportive, and participatory leadership styles in a discrete and simultaneous manner related to the activities of workers in the Tuban Education Office. This type of study is a quantitative study. This study was carried out at the Tuban Region Education Office, which is located on Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Number 875 Tuban, East Java Province. The community that was targeted in this study was the working group located at the Tuban Region Education Office, which consisted of 91 people. The basic information applied in this study comes from primary and secondary information. The information that has been obtained will be analyzed with SPSS version 20. Based on the study carried out related to the impact of the Directive, Supportive and Participatory leadership style with the Worker Activities of the Tuban Region Education Office, several conclusions can be drawn as follows: (1) The directive leadership style has a partial impact good and increases when confronted with the activities of the Tuban District Education Office workers, (2) The supporting leadership style separately has a good impact and increases related to the activities of the Tuban Region Education Office workers, (3) The leadership style participates separately has a good impact and causes improvements related to the activities of the Tuban Region Education Office workers, and (4) The directive, supportive, and spontaneous leadership styles that simultaneously and simultaneously have a good impact and lead to improvements related to the activities of the Tuban Region Education Office workers.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance.

Pendahuluan

Fenomena kepemimpinan ialah dasar dari peningkatan suatu komunitas apabila tidak ada pimpinan yang baik menjadikan suatu komunitas sulit untuk meraih suatu visi yang disahihkan. Sosok pimpinan yang baik pun sulit untuk bisa diterapkan, karena adanya talenta serta komunikasi yang baik. Ketenaran suatu komunitas sangat berpacu pada bagaimana bentuk pimpinannya.. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban berkaitan dengan aktivitas pekerja yang kurang baik, terkait dengan komitmen kerja, disebabkan karena tidak komitmennya suatu pekerja dikarenakan adanya bermacam faktor, yaitu jenjang kerja yang konstan, tingkah laku pimpinan yang dianggap masih belum peka dengan pekerjaannya, serta beratnya pekerjaan yang menjadikan pekerja memiliki perilaku malas kerja yang dimana bisa berdampak di aktivitas pekerja.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Pendidikan Region Tuban. Dengan familiar, Dinas Pendidikan Region Tuban bertanggung jawab menjamin tingkat keberhasilan dalam pengembangan di divisi pendidikan yang pas berkaitan dengan tujuan dan keinginan yang disahkan oleh Instansi Region Tuban. Dinas Pendidikan ialah komponen dalam jalannya kebijakan instansi di divisi pendidikan yang dipegang kendali oleh Kepala Dinas dimana tahtanya di bawah serta berhak melapor pada Bupati melewati Sekretaris Region. Komunitas ini bisa melaksanakan misinya serta keahliannya dengan Keputusan Bupati Nomor 50 Tahun 2016 yang disahkan dengan penjabaran misi utama serta keahlian Dinas Pendidikan Region Tuban. Misi utama Dinas Pendidikan ialah melakukan suatu kegiatan yang berurusan dengan instansi terkait dengan pendidikan dimana kewenangan Region serta misi pendamping yang ditujukan pada region.

Dalam pelaksanaan misi dan kegiatannya, Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dibantu oleh kepala bidang dan staf ketenagaan. Seorang kepala dinas berperan sangat penting dalam menentukan arah kebijakan dan strategi guna membantu terlaksananya dan tercapainya visi dan misi Pendidikan di Dinas Kabupaten Tuban. Hubungan antara kepala dinas dan seluruh staf yang ada didalam Dinas Kabupaten Tuban harus selalu terjaga dengan baik. Untuk menjaga stabilitas dan dinamika organisasi, dalam melakukan kegiatan kepemimpinan bentuk dan gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok tertentu untuk melakukan sebuah capaian tujuan (Nurullah et al., 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam produktifitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang tidak mempunyai kemampuan secara efektif dalam memimpin sebuah organisasi tidak akan pernah memimpin bawahnya dengan baik. Memiliki tipe pemimpin yang tepat dalam rangka meningkatkan produktifitas dan efisiensi diperlukan dalam sebuah organisasi (Mussolino dan Calabrò, 2014).

Tiap pimpinan umumnya mempunyai tingkah laku yang bervariasi terkait dengan kepemimpinannya, tingkah laku pimpinan inilah yang dinamai dengan corak kepemimpinan. Corak kepemimpinan dalam suatu komunitas yang diarahkannya berhubungan dengan aktivitas pekerja di komunitas yang dipegang (Decaro, 2015). Corak kepemimpinan yang tepat dengan kultural kerja di suatu komunitas dengan tidak spontan bisa mendorong untuk pertambahan kesesuaian aktivitas pekerja (Daft, 2005). Corak kepemimpinan sangat berkaitan dengan cara pemimpin memotivasi karyawannya agar bekerja dengan optimal serta mendukung pekerja untuk bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat dengan petunjuk yang berasal dari pimpinan untuk bisa menghasilkan akhir yang baik (Rivai, 2008).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, memperlihatkan jika terdapat problem yang berkaitan dengan turunya aktivitas yang bisa berdampak pada misi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Berkaitan dengan kendala ini bisa dipengaruhi oleh cabang sumber yang berdampak yang bisa disebabkan oleh corak kepemimpinan yang tidak tepat. Corak kepemimpinan yang tidak sasaran bisa berdampak tidak baik pada aktivitas seluruh staf di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Efek panjang dari kinerja yang tidak baik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban adalah tidak tercapainya visi dan misi pendidikan di seluruh wilayah Kabupaten Tuban. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan di Kabupaten Tuban di mana hal ini juga dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan masing-masing karyawan dalam mengemban tugas dan menyelesaikan tugasnya,

kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Jika kualitas pendidikan menurun secara langsung akan menurunkan kualitas sumber daya manusia di seluruh wilayah Kabupaten Tuban.

Pimpinan diharuskan bisa berpikir jauh terkait dengan corak kepemimpinan yang pas sasaran dengan corak kepemimpinan yang bisa meningkatkan aktivitas serta dengan gampang untuk bisa beradaptasi dengan seluruh kondisi yang ada di suatu komunitas. Dengan pra survey lapang terkait dengan bervariasi pekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban menjelaskan jika corak kepemimpinan dengan unsure direktif, ialah tindakan kepemimpinan, yang mana pimpinan menjelaskan pada pekerja apa yang diinginkan serta bisa ditunjukan suatu petunjuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan serta memperlihatkan pada pekerja bagaimana melaksanakan misi dengan baik dan benar (Horse dikutip H.Suwanto, 2011).

Bervariatifnya kajian dengan tema kendala terkait dengan kemampuan manusianya seperti diatas, ada macam contoh dari kajian yang sudah terselesaikan seperti, kajian dari Priastuti (2016), Halim (2020) dan Triguna (2018) bahwa corak kepemimpinan direktif, corak kepemimpinan ikutserta dan corak kepemimpinan pendukung dengan serentak bisa berdampak baik untuk menunjang aktivitas pekerja. Berbagai kendala diatas, suatu kantor memerlukan panutan pimpinan yang bisa membangkitkan keinginan kerja, menyatukan pekerja ke suatu komunitas kerja (*team work*) dengan pandangan pekerja terkait dengan kondisi atau musim kerja yang menyatu serta bergerak dengan satu untuk bisa meraih visi yang disahkan bersama. Adanya peningkatan motivasi kerja ini pekerja diangankan bisa meraih penghargaan yang banyak terkait dengan divisi terkait, dimana aktivitas bisa membuahkan akhir yang diinginkan serta bisa mendorong aktivitas pekerja dengan corak kepemimpinan yang cocok dan pas dengan pekerja yang bisa membuat para pekerja nyaman serta merasa puas dengan apa yang pekerja laksanakan agar bisa meraih visi instansi yang sudah disesuaikan masing-masing divisi. Dengan penjabaran terkait, kajian ini dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kepemimpinan

Daft dalam Pradhana (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan yang terjalin antara pemimpin dan anggotanya di mana mereka saling mempengaruhi dan membawa perubahan dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama yang telah dibuat. Bass (1998) menurutnya kepemimpinan didefinisikan sebagai interaksi yang terjalin antara satu atau lebih anggota kelompok. Vigoda-Gadot dalam Pradhana (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah proses, bukan karakteristik seseorang yang dilahirkan.

Gaya Kepemimpinan Direktif

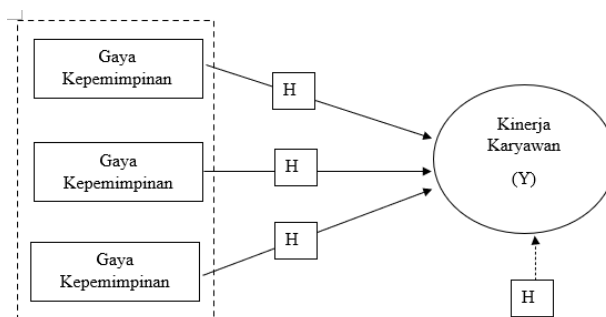
Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif atau *dictator* pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Mangkunegara (2014) gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh pegawainya dalam pengambilan keputusan. Menurut Sutrisno (2013) kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Supportif

Menurut Safaria (2013) gaya kepemimpinan suportif (*supportive leadership*) sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah. Menurut Yulistian, Astuti dan Utami (2013) gaya kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para pegawai. Pemimpin tipe kepemimpinan suportif ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahaannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dimana tujuan dari Penelitian ini yaitu, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan suportif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Daerah yang dirujuk untuk melaksanakan kajian ini ialah instansi memilih Negara yang ada di wilayah Tuban. Kajian ini dilaksanakan Dinas Pendidikan Region Tuban yang berlokasi di yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 875 Tuban, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan Pada Bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022 yang akan dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

Kumpulan target yang berkaitan dengankajian ini ialah kelompok kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Menurut kajian yang dilaksanakan ini informan tidak menyentuh angka 100 informan, dengan begitu pengkaji mendapati 100% keseluruhan kumpulan yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dengan 91 orang informan.

Variabel terikat di kajian ini ialah aktivitas pekerja (Y), sedangkan variabel bebas ialah corak kepemimpinan direktif (X1), pendukung (X2) dan ikutserta (X3). Dasar informasi yang didapati di kajian ini berasal dari informasi primer serta sekunder. Informasi yang didapati ini selanjutnya akan diamati dengan SPSS versi 20.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik umur responden dalam penelitian ini dibagi dalam lima kelompok umur. Responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu kelompok responden dengan umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 23,08%. Dari Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa responden dengan rentang umur 25-30 tahun sebanyak 12 orang atau 13,19%; responden dengan rentang umur 30-37 tahun sebanyak 20 orang atau 21,98%; responden dengan rentang umur 37-41 tahun sebanyak 21 orang atau 23,08%; dan responden dengan rentang umur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 12,09%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu responden laki-laki sebanyak 54 orang atau 59,34% sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 37 orang atau 40,66%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 51 orang atau 56,04%. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau 25,27%; responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 12 orang atau 13,19%; responden dengan pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 5 orang atau 5,49%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 10-15 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 40,66%. Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dengan lama kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 10,99%; responden dengan lama kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 18,68%; responden dengan lama kerja 15-20 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 17,58%; responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 12,09%.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji *pearson*, diperoleh temuan penelitian bahwa keseluruhan butir instrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Supportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) valid, hal ini dibuktikan dengan seluruh koefisien $\text{sig} < 0.05$ yang kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *ujicronbach alpha* dengan kaidah jika koefisien *cronbach* > 0.6 maka butir instrumen reliabel.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji *cronbach alpha*, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir instrumen variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Supportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) reliabel, temuan ini dibuktikan dengan koefisien *Cronbach alpha* > 0.6 .

3. Hasil Asumsi Klasik

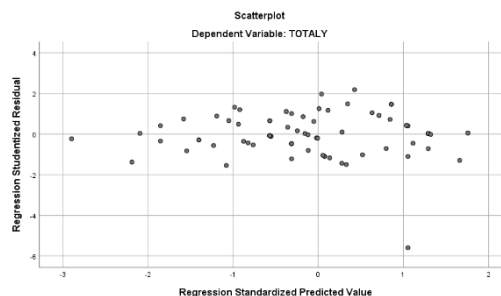
a) Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas pada persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik kolmogorov smirnov yang dianalisis dengan berbantuan *software* IBM for SPSS versi 20. Hasil uji normalitas residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,054 sehingga nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) artinya residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

b) Hasil Pengujian Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

c) Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil analisis pada Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi terpenuhi.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,485 X_1 + 0,228 X_2 + 0,191 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

- Ketika Gaya kepemimpinan direktif dilakukan dengan lebih baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Ketika Gaya kepemimpinan supportif dilakukan dengan lebih baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Ketika Gaya kepemimpinan partisipatif dilakukan dengan lebih baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Parsial T

Berdasarkan hasil uji parsial t, maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan direktif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = $0,000 < 0,05$ serta koefisien beta sebesar 0,528
- Gaya Kepemimpinan supportif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = $0,021 < 0,05$ serta koefisien beta sebesar 0,234.

- 3) Gaya Kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0,049 < 0,05 serta koefisien beta sebesar 0,201.

b) Uji Simultan F

Berdasarkan hasil uji simultan F, maka diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif, dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.000 < 0.05.

c) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian memberikan pengaruh sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel penelitian.

6. Pembahasan

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus. Hal ini terwujud dalam bentuk pengarahan tugas-tugas yang mengalir dari atasan dan harus diselesaikan menurut tugas bawahan masing-masing. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Triguna (2016) dimana diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Hal ini terwujud dalam item yang menjelaskan tentang bentuk pengarahan tugas-tugas yang mengalir dari atasan dan harus diselesaikan menurut tugas bawahan masing-masing.

Menurut Sutrisno (2019) gaya kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan mencapai tujuan dan sasaran. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik maka kinerja para karyawannya pun akan meningkat sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diberikan. Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Hasil penelitian yang telah diperoleh ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra dkk., (2013) yang memperoleh hasil analisis dalam penelitian ini bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Direktif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supportif (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan supportif secara parsial berpengaruh signifikan dan positif

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Gaya kepemimpinan supportif merupakan pemimpin yang cenderung bersahabat dan mudah diajak berdialog oleh siapapun, memberikan perhatian penuh pada kesejahteraan bawahan, dan memperlakukan anggota secara setara. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Triguna (2016) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai hal ini, Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan. Pemimpin akan berpengaruh positif pada kepuasan bawahan yang bekerja pada situasi ketegangan, frustrasi atau tugastugas yang tidak memuaskan. Pemimpin tetap memberikan pengaruh yang baik meskipun dalam situasi kerja yang buruk agar bawahan tetap termotivasi.

Gaya kepemimpinan supportif merupakan gaya kepemimpinan yang banyak mendukung bawahan dan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian Halim (2020) yang memperoleh hasil bahwa terbukti bahwa kepemimpinan suportif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja.

c) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya pimpinan berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan partisipatif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, sehingga semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Makassar akan semakin tinggi.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang Setiawan (2017) hasil

analisis PLS menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asri Motor. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asri Motor, maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Penelitian lain yang dilakukan oleh Christin dan Suprastha (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dimana gaya kepemimpinan partisipatif terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Supportif (X2), dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Supportif (X2), dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Hasil penelitian ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat menjadi hal penting dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik tau bagaimana menerapkan perilaku-perilaku tertentu untuk memotivasi bawahan sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan mendorong mereka untuk lebih giat dan semangat serta dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target yang telah ditentukan organisasi sehingga kinerja yang baik. Kemampuan pimpinan dalam hal ini kepala dinas memadukan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang (hubungan) dan gaya kepemimpinan yang beroreitasi pada tugas sangat baik. Ini dibuktikan dengan terjalinnya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi juga adanya ruang yang diberikan kepala dinas dalam hal mengemukakan pendapat mengenai pekerjaan yang diperintahkan. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar juga sering melakukan pantau langsung dalam hal pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan selain pemberian penghargaan yang berprestasi juga adanya ancaman atau hukuman bagi pegawai yang berprestasi buruk atau tidak dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan hal ini menurut beberapa responden Kepala Dinas sangat menjaga hubungan yang baik dengan pegawainya dengan adanya kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan bersama-sama tapi sangat ketat dalam mengawasi pegawainya dalam hal target pekerjaan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, (2) Gaya kepemimpinan supportif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, (3) Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, dan (4) Gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif

secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat merekomendasikan beberapa hal terkait dengan penelitian yaitu bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban perlu melakukan upaya perubahan paradigma dan model kepemimpinan, misalnya dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah sampel data dengan memperpanjang periode pengamatan maupun menambah variabel lain yang relevan dengan penelitian ini.

Referensi

- Nurullah, Muhammad, Nova Mardiana, Ayi Ahadiat, and Muhammad Iqbal Fasa. 2020. "Pengaruh Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)." *Ecoplan : Journal of Economics and Development Studies* 3(1):26–33. doi: 10.20527/ecoplan.v3i1.81.
- Mussolino, Donata, and Andrea Calabrò. 2014. "Paternalistic Leadership in Family Firms: Types and Implications for Intergenerational Succession." *Journal of Family Business Strategy* 5(2):197–210. doi: 10.1016/j.jfbs.2013.09.003.
- Decaro, N. E. (2005). An Investigation of the Relationship of Initiating Structure, Consideration and Gender Perception: An Examination of the PathGoal Theory. (Doctoral dissertatio) Retrueved from Proquest Dissertations and These Database.
- Daft, R. (2005). *The Leadership Experience*. Ohio: Thomson South-western 26.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priastuti, Indah. (2016). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, SUPORTIF, DAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANEKA MITRA JAYA, TANGERANG SELATAN." *Jurnal Manajemen SDM*, 1(3), 1–17.
- Halim, Ardiansyah. 2020. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR." *Jurnal Manajemen SDM* VII(2):92–104.
- Triguna, Azan. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pr. Djagung Prima Malang)." *JURNAL MANAJEMEN* 1(3):1–13.
- Sutrisno, Atik Mustafidah. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di JAKARTA). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 5(01), 62–77.
- Putra, C. B., Utami, H., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2*, 11-20.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2), 1-7.

Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759-767.

Dwi Ihsani Mahendra Putra*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

M. Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Rahmawati***) Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma