

---

---

## **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo**

*Rafika Arifin S. Hab<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Lisda L. Asi<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [fikahabi05@gmail.com](mailto:fikahabi05@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of participatory leadership on employee work behavior. This is a descriptive quantitative study using primary data which are collected through distributing questionnaires to employees at the Office of investment, Energy and Mineral Resources, and Transmigration of Gorontalo Province. The samples are 57 respondents taken by using the Slovin formula. The data analysis technique uses simple linear regression analysis assisted with the SPSS 21 program. The finding shows that participatory leadership has a positive effect on employee work behavior. The coefficient of determination is 55.4%, meaning that the variability of employee work behavior can be explained by participatory leadership of 55.4%. Meanwhile, the rest 44.6% is affected by other variables such as transformational leadership, work environment, organizational culture, and so on. Thus, the research hypothesis has been verified and is acceptable.*

**Keywords:** *Participatory Leadership; Employee Work Behavior*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah responden berjumlah 57. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 55,4% yang berarti variabilitas perilaku kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan partisipatif sebesar 55,4%. Sementara 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Dengan demikian, maka hipotesis teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Partisipatif; Perilaku Kerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Perilaku kerja merupakan bagian dari prestasi kerja yang membahas setiap tindakan, perbuatan, sikap, atau tanggapan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan yang tercantum pada peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) no. 1 tahun 2013. Apek yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu irientai pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah bisnis karena berperan langsung dalam segala kegiatan serta sebagai penggerak roda kehidupan dari perusahaan tersebut. Di dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang di ungkapkan oleh Siagian (2006:54) dalam bukunya "Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Kerja".

Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan

positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat memerikan keuntungan kepada perusahaan.

Demikian halnya dengan Dinas Penanaman Modal, ESDM, Dan Transmigrasi sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pekerjaan umum, pegawai yang saat ini bekerja di Dinas Penanaman Modal, ESDM, Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun didalam instansi tersebut. Akan tetapi training saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh pegawai itu sendiri karena akan ditempatkan sesuai tupoksinya masing-masing.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja pegawai menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai (Carmeli, 2003; Goleman, 2004; Bierhoff dan Muller, 2005; Amran, 2007) (125). Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi dukungan kepada pegawai akan berdampak pada peningkatan kerja. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, seseorang yang diangkat sebagai pemimpin harus memiliki kompetensi (Robbins, 2006:96).

### **Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Rivai et al. (2014:13) kepemimpinan partisipatif (participative leadership) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya. Pemimpin yang demikian selalu bijaksana, selalu belajar dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi.

Menurut Ranupandojo (2000:75) kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Wahjosumidjo (1985:25) kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu.

#### **Indikator Kepemimpinan Partisipatif**

Adapun definisi kepemimpinan partisipatif menurut Sugiono dalam Ihsan (1996) terdapat empat poin penting yaitu:

1. Komunikasi: Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam men-supervisi anggotanya untuk bergerak mencapai tujuan.
2. Kerjasama: Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
3. Keterlibatan Bawahan Para manager akan sulit untuk membuat keputusan tanpa melibatkan para bawahannya, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan; atau informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan. Bantuan para bawahan dapat terjadi pada setiap tahap proses pembuatan keputusan.
4. Pengambilan Keputusan: Setiap pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara cerdas dan cermat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

### **Perilaku Kerja Pegawai**

Menurut Stephen P. Robins (2012:55) menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu perusahaan yang terdapat dinamika kepemimpinan.

Menurut Theedens (1996:16) Perilaku Kerja Pegawai adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.

Menurut Bond and Meyer (1987:40) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja.

#### Indikator Perilaku Kerja Pegawai

Menurut Theedens (1996) ada lima indikator penting yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja yaitu:

- a. Tanggapan: Tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami dilingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini.
- b. Tindakan: Tindakan yang dilaksanakan untuk mengatasi sesuatu atau tindakan yang tegas.
- c. Perbuatan: Perbuatan yaitu perilaku dan tingkah laku manusia dalam melakukan sesuatu entah itu perbuatan baik atau jahat.
- d. Sikap: Sikap adalah merupakan reaksi atau proses seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau obyek. Sikap tidak dapat dilihat langsung tetapi hanya dapat di tafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup.
- e. Antusiasme: Antusiasme adalah energi kehidupan yang tertanam di dalam diri setiap manusia, energi yang membuat maju dan terus maju.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 pegawai dengan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t serta koefisien determinasi (Rsquare).

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak  $H_0$ , Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 8,268 > t-tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Pegawai (Y).

Perilaku kerja dapat menentukan performa dari suatu organisasi. Dengan kata lain semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula performa dari organisasi yang bersangkutan sehingga tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Seperti yang dijelaskan oleh Robins (2012:55) bahwa perilaku kerja merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting yang salah satunya adalah mengatur dan membina sumberdaya manusia. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pimpinan merupakan salah satu factor penting yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Dan salah satu model gaya kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo yang dapat dibuktikan dengan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 8,268 > t-tabel 2,004 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa dengan semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo maka akan semakin baik perilaku kerja pegawai. Sebaliknya juga jika semakin tidak baik gaya kepemimpinan partisipatif pimpinan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo maka akan semakin menurunkan perilaku kerja pegawai. Adapun pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap perilaku kerja pegawai yaitu sebesar 0,892 atau 89,2% menunjukkan setiap perubahan variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar 1 persen akan meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai sebesar 89,2%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2014 : 27) bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkannya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasive maka akan tercipta kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.

Dengan demikian dengan adanya kepemimpinan partisipatif akan mampu untuk mengubah perilaku kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. dalam artian bahwa fungsi kepemimpinan berjalan sebagaimana mestinya, seperti yang diungkapkan oleh Pasolang (2008: 34-35) bahwa secara operasional salah satu fungsi pokok kepemimpinan yaitu fungsi partisipasi dimana dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang yang dipimpnannya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risnandar et. al. (2016) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo maka akan semakin baik perilaku kerja pegawai. Sebaliknya juga jika semakin tidak baik kepemimpinan partisipatif pimpinan pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo maka akan semakin menurunkan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Avolio (2004), Carmeli (2003), Gilber (2003). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan. Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah Widya.
- Bass (1990). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bierhoff (2005), Muller (2006). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan. Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah Widya.
- Bierhoff dan Muller (2005), Shore (2006), Carmeli (2003), Gadot (2007). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bond dan Meyer (1987:40). Perilaku Kerja Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Creswell (2012). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Harsono. (2015).
- Dessler (2002:27). Pagaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehalindo.
- Dessler (2005). Uji Reabilitas Variabel. Jakarta. PT. Prehalindo.
- Ghozali (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi. Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2009:19). Uji Reabilitas. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gumanti
- Ghozali (2011:47). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gumanti
- Gibson (2000). Kepemimpinan Manajer (Eksostensinya dalam Perilaku Organisasi), (Cetakan Pertama). Jakarta: CV Rajawali Press. Yukl, Gary. 2007. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Inde
- Gibson (2006:121). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif. Jakarta: PT. Inde

- Gibson (1997:5). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah
- Goleman (2004). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan (2014:27). *Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irmin (2004:44). *Perilaku Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat Sahat Simbolon. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Oxford (2000:690). *Perilaku Kerja*.
- Narimawati (2008:85). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Agung Media Bandung.
- Pasolang (2008:34). *Fungsi Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ranupandjo (2002:75). *Kepemimpinan Partisipatif*. Yogyakarta: BPFE, 2000, Edisi. Ke-4. Cet. Ke-9.
- Risnandar (2016). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salembang
- Rivai et al (2014:3). *Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Penerbit: Salemba Empat.
- Robbins (2002:35-39). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan. Penerbit: Salemba Empat.
- Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Kelompok GRAMEDIA. Jakarta: Grasindo
- Robbins (dalam Harbani, 2010:3). *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Saebani, Sutisna (2018:149). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian (2006:54). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian (2009:47). *Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Siagian (2008:36-37). *Tipe-Tipe Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sinamo (2002). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sinamo (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sugiyono (2017:96). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2017:61). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2017:117). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2017:118). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2018:235). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Alfabeta. Sumber Skripsi; Cindy, R. R. (2017).
- Sugiyono (2015:329). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono (2017:134) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono (dalam Pramuji, 2017:36). Pendekatan Kuantitatif. PD Sugiyono. Penerbit CV. Alfabeta; Bandung, 2017.
- Stephen P. Robins (2012). Management, Eleventh Edition (United States Of America: Pearson Education Limited)
- Syamsuri (2004:4). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Theendens (1996). Pengaruh Perilaku Kerja. Buku Pedoman Permainan Sasando, Kupang: Pengharapan.
- Theendens (1996:61). Pengaruh Perilaku Kerja. Buku Pedoman Permainan Sasando, Kupang: Pengharapan.
- Tyson dan Jackson (2001). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan.
- Umar (2008:77). Uji Normalitas Kuantitatif. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Uman (2012:41). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Product Moment
- Veitzhal Rivai (2012:53). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Veitzhal Rivai (2012:34). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Veitzhal Rivai (2012:42). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo (1985:25). Kepemimpinan Partisipatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- WHO (1981). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.