

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PROBOLINGGO)

THE INFLUENCE OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK QUALITY (STUDY AT THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICE OF PROBOLINGGO DISTRICT)

Veronica Sri Astuti Nawangsih¹⁾, Nourma Ulva Kumala Devi²⁾, Teguh Santoso^{3*)}
Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Panca Marga
¹email : electronicuhs81@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan suatu gaya seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan dengan cara yang baik agar mampu bekerja dengan baik, efektif, dan efisien. Pemimpin mampu membina bawahan dengan baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Hal ini yang mendasari penelitian ini untuk dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Peneliti menganalisa data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kepemimpinan terhadap kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian didapat bahwasanya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo terbukti signifikan dan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan; partisipatif; kualitas kerja

ABSTRACT

Leadership is a leader's style in running an organization that is able to influence the behavior of subordinates in a good way so that they are able to work well, effectively and efficiently. Leaders are able to foster subordinates well, of course, will affect the quality of work. This is what underlies this research to be carried out. The method used in this research is quantitative method. Data collection techniques through observation, questionnaires and literature studies. The purpose of this study was to determine how much influence participative leadership has on the quality of employee work at the Public Works and Spatial Planning Office of Probolinggo Regency. Researchers analyzed questionnaire data distributed to respondents. The questionnaire contains several questions related to leadership indicators on employee work quality. The results showed that leadership at the Public Works and Spatial Planning Office of Probolinggo Regency proved significant and had a positive effect on the quality of employee work

Keywords: Leadership; participatory; work quality

PENDAHULUAN

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 Pasal 16 ayat (2) Tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik bagi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo, sehingga terbitlah Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati serta dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya serta memperluas pengaruh pada organisasi. Firmansyah (2018:23) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi segala aktivitas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Peran pemimpin dalam mensukseskan suatu organisasi tercermin dari gaya kepemimpinannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak digunakan oleh pemimpin organisasi adalah gaya kepemimpinan partisipatif (Daswati, 2012:783). Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya memimpin yang secara aktif melibatkan partisipasi dari bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas (Rokib & Santoso, 2018:110; Firmansyah, 2018:25). Rasa kepercayaan terhadap pimpinan dapat tumbuh karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif mengerti kondisi bawahan dan memberikan solusi ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Sunarsih & Helmiatin, 2016:1-6).

Kinerja karyawan yang baik menunjukkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mampu untuk mengerjakan tugasnya. Indikator yang dijadikan ukuran atau standar dari kualitas kerja meliputi keterampilan, kuantitas, efisiensi waktu, efektivitas, inisiatif, dan kemandirian kerja karyawan (Mangkunegara, 2011:61; Mokodompis, 2015:112; Govinda & Mujiati, 2022:1306). Pada umumnya, kualitas kerja menjadi salah satu upaya sistematis dalam suatu organisasi dimana karyawan diberi kesempatan untuk turut ambil peran sehingga mampu mendukung tujuan dan berbagai sasaran organisasi dapat tercapai (Nasution, 2020:192). Beberapa indikator yang menjelaskan kualitas kerja menurut Mangkunegara (2011:20-75) dan Yusuf (2018:24-25) meliputi: jumlah pekerjaan atau kuantitas output; kerapian dan ketelitian hasil kerja; kerjasama; tanggung jawab; inisiatif; ketepatan waktu (jangka waktu output).

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumberdaya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna. Untuk menghasilkan sumberdaya yang berkualitas, memerlukan proses guna mencapai sumberdaya yang produktif sesuai dengan yang diharapkan (Leuhery, 2018:119). Menurut Marcana dalam Rao yang dikutip Ceswirdani dkk., (2017:3) menjelaskan bahwa kualitas kerja merupakan suatu wujud perilaku atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dapat terealisasi secara efektif dan efisien. Menurut pernyataan Dessler yang dikutip oleh Krisnayanti & Utama (2018:4), terdapat 6 hal yang keberadaannya dapat mempengaruhi kualitas kerja, berupa: para pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan sportif; para pegawai diberi kesempatan secara penuh kemampuannya sehingga dapat mewujudkan dirinya; para pegawai memiliki sifat terbuka dalam komunikasi serta saling percaya; semua pegawai mendapat kesempatan untuk berperan secara aktif dalam mengambil keputusan penting yang menyangkut pekerjaan mereka; tercukupnya pemberian kompensasi secara adil;

dan keamanan dan kesehatan lingkungan kerja. Kualitas kerja yang baik pegawai dapat dicapai dengan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela mereka berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta menunjukkan prestasi kerja yang baik (Irwanto & Melinda, 2015:218).

Penelitian kali ini meneliti pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai, maka dalam indikator penelitian yang dilakukan menggunakan Kepemimpinan Partisipatif sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dengan indikator berdasarkan Firmansyah, (2018:104-105) sebagai berikut: pemberian kebebasan berinisiatif; mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan; dan menjelaskan perencanaan yang dikeluarkan. Selanjutnya Kualitas Kerja sebagai Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) dengan indikator berdasarkan Yusuf, (2018:24-25) sebagai berikut: tanggung jawab; disiplin kerja; dan kerjasama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dibutuhkan penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang nantinya kesimpulan akan fokus pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dengan status PNS, yaitu berjumlah 98 orang dimana penelitian ini bersifat penelitian populasi. Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan kuisisioner dari jawaban responden serta data sekunder yang menunjang hasil penelitian yang bersumber dari laporan dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data secara pengamatan (observasi) dan kuesioner.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah skala Likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator,

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Noeraini, 2016:8). Kriteria dalam skala Likert yang digunakan yaitu angka yang diberikan mengandung arti tingkatan, yaitu: jawaban sangat setuju bernilai 5, jawaban setuju bernilai 4; jawaban netral bernilai 3; jawaban tidak setuju bernilai 2; jawaban sangat tidak setuju bernilai 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for Windows versi 23* dan diperoleh hasil uji validitas masing-masing pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) dan variabel kualitas kerja (Y) yang terdiri dari 14 pertanyaan dalam kuesioner (angket) dan disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Validitas Melalui *Pearson Correlation*

Variabel	Kepemimpinan Partisipatif (X)	Kualitas Kerja (Y)
1	0,341**	0,462**
2	0,457**	0,503**
3	0,528**	0,688**
4	0,627**	0,632**
5	0,601**	0,602**
6	0,561**	0,609**
7	0,553**	0,668**
8	0,623**	0,534**
9	0,624**	0,522**
10	0,548**	0,548**
11	0,531**	0,564**
12	0,601**	0,391**
13	0,626**	0,561**
14	0,597**	0,517**
Nilai r tabel		0,1996

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil uji validitas dengan menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dan variabel Kualitas Kerja (Y) menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dikatakan **valid**.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	14

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	14

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) adalah 0,830 dan variabel kualitas kerja (Y) adalah 0,828 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha cronbach yakni sebesar 0,33 dari 14 item pertanyaan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden untuk masing-masing variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X) terhadap kualitas kerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

Tabel 4. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,173	3,871		5,987	,000
Kepemimpinan Partisipatif	,577	,075	,621	7,725	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Constant (a) sebesar 23,173, sedangkan nilai Kepemimpinan Partisipatif (b / koefisien regresi) sebesar 0,577, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 23,173 + 0,577X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan hasil dari analisis regresi sederhana yaitu:

- Konstanta sebesar 23,173, berarti nilai konsisten variabel Kualitas Kerja adalah sebesar 23,173
- Koefisien regresi X sebesar 0,577 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Partisipatif, maka nilai Kualitas Kerja bertambah sebesar 0,577. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel Kualitas kerja (Y) adalah Positif.

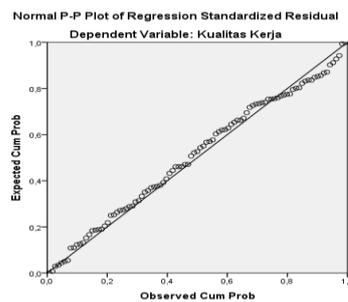
Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Sederhana:

Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $7,725 > t_{tabel} 1,6607$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja (Y).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji distribusi kenormalan variabel dalam model regresi linier. Hasil uji normalitas pada analisis grafik dari normal P – P *Plot of Regression Standardized Residual* disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Pengujian nilai Residual (P-Plot)

Pada gambar diatas, diketahui bahwa data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data tersebut terdistribusi dengan normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan melakukan uji Kolmogorof-Smirnov seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,28674797
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,049
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

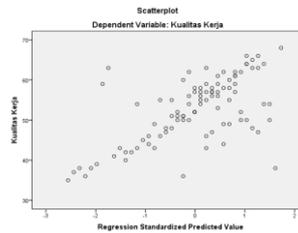
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel di atas merupakan hasil uji normalitas Kolmogorof Smirnov yang bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi dengan normal apabila nilai Sig > 0,05, sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Pada tabel diatas, diketahui nilai Signifikansi yakni 0,200. Berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Sig 0,200 > 0,05, hal ini berarti nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Scatter Plot

Gambar 2. Uji linearitas Scatter Plot



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan bersifat positif. Dalam grafik tersebut menandakan adanya hubungan linear dan positif antara Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kualitas kerja yang mengalami peningkatan. Adanya hubungan kepemimpinan partisipatif terhadap peningkatan kualitas kerja terlihat dari titik-titik yang linear dari kiri bawah menuju ke kanan atas yang menandakan adanya peningkatan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja. Hasil uji t disajikan pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,173	3,871		5,987	,000
Kepemimpinan Partisipatif	,577	,075	,621	7,725	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Interpretasi

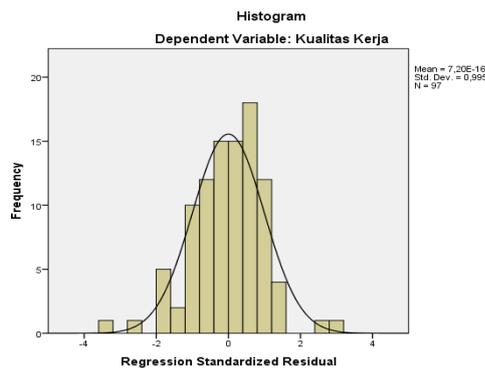
Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Probolinggo

Ha: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Probolinggo

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak
- Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima

Berdasarkan hasil dari thitung sebesar $7,725 > ttabel 1,6607$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kualitas kerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Probolinggo.



Gambar 3. Diagram Histogram Kualitas Kerja

Tabel 7. Skor Kepemimpinan Partisipatif

Pemberian kebebasan berinisiatif	361
Mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan	284
Menjelaskan perencanaan yang dikeluarkan	370

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 8. Skor Kualitas Kerja

Tanggung jawab	376
Disiplin kerja	367
Kerjasama	324

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai dapat dilihat melalui tabel Histogram di atas. Berdasarkan tabel Histogram tersebut, dapat diketahui bahwa diagram tersebut lebih mengarah pada arah positif, Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X) dapat mempengaruhi Kualitas Kerja (Y).

Uji R-Square

Tabel 6. Hasil Perhitungan R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,621 ^a	,386	,379	6,320	,386	59,679	1	95	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,621. Dalam pengertian lain yakni, terdapat hubungan antara variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) sebesar 0,621. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,386, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan partisipatif) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja) adalah sebesar 38,6 %.

Uji F (Anova)

Hasil uji F (Anova) pada penelitian ini disajikan dalam tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2383,546	1	2383,546	59,679	,000 ^b
	Residual	3794,227	95	39,939		
	Total	6177,773	96			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Fhitung = 59,679 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kualitas Kerja atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap Variabel Kualitas Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan Uji regresi sederhana diketahui Koefisien regresi X sebesar 0,577 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Partisipatif, maka nilai Kualitas Kerja bertambah sebesar 0,577. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel Kualitas kerja (Y) adalah Positif. Artinya, jika $X=0$ atau Kepemimpinan benar-benar gagal, maka skor Y atau kualitas kerja, sama dengan 23,173 satuan. Jika kepemimpinan (X) ditingkatkan 1 satuan, maka Y bertambah 0,577 satuan. Koefisien X dan Y positif, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kualitas kerja. Pada tabel 5.1 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja (Y). Di sisi lain berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar $7,725 > t_{tabel} 1,6607$ yang memiliki pengertian bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kualitas kerja. Merujuk hasil dari thitung sebesar $7,725 > t_{tabel} 1,6607$ maka sesuai dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan Hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kualitas kerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Probolinggo.

Kebenaran Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang terhadap kualitas kerja pegawai, hal ini juga dapat dibuktikan kebenarannya melalui sebuah diagram Histogram seperti yang terlihat pada Gambar 1. Diagram Histogram Kualitas Kerja di atas. Berdasarkan gambar Histogram tersebut, terlihat bahwa kualitas kerja pada diagram tersebut cenderung lebih menonjol tinggi pada sisi kanan lonceng / kurva tepatnya mengarah positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X) dapat mempengaruhi Kualitas Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset dan analisis yang dilaksanakan, maka didapatkan intisari jawaban dari rumusan masalah riset ini. Bahwasanya Kepemimpinan Partisipatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja

Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, artinya semakin tinggi kepemimpinan partisipatif yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, maka akan semakin meningkat pula kualitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji R-Square sebesar 0,386 sehingga didapatkan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,621 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan partisipatif) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja) adalah sebesar 38,6 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academia Fisip Untad*, 4(1), 783–798.
- Firmansyah, D. (2018). Model Kepemimpinan Partisipatif Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kota Malang). In [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/10291/](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/10291/). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyara. *E-Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297–1316. <https://doi.org/doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i07.p02> ISSN
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria

- Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 1–29. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i07.p17>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mokodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Derah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Ilmu Politik*, 2(6), 1108–1123.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Noeraini, I. A. (2016). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(5), 1–17.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 108–127.
- Sunarsih, N., & Helmiatin. (2016). The Influences of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Business and Management*, 18(7), 1–6. <https://doi.org/10.9790/487X-1807020106>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>