

Analisis Partisipasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention To Stay Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk

Anita Pradnasari Dewi, Arisyahidin

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of participation and leadership style on intention to stay and employee performance at the Nganjuk Regency Education Office, to determine the effect of participation on intention to stay and employee performance in the Nganjuk Regency education office and to determine the effect of leadership style on intention to stay and employee performance at the Nganjuk District Education Office. The population in this study were 65 employees of the Nganjuk Regency Education Office. In this study, the sample that will be used is a number of populations, as many as 60 employees of the Nganjuk District Education Office. The method of analysis used in this research is multiple linear analysis model. The results showed that participation and leadership style had an effect on Intention to Stay in the Nganjuk District Education Office simultaneously. There was a partial influence between participation on Intention to Stay and there was a partial influence between participation on employee performance.

Keywords: *Participation, Leadership Style, Intention to Stay and Employee Performance*

Latar Belakang Teoritis

Kemajuan dari setiap organisasi merupakan hasil usaha dari para pegawai yang dimilikinya. Kurangnya pegawai dapat mengurangi performa kinerja dari organisasi. Pegawai merupakan Sumber Daya yang paling utama di dalam sebuah organisasi. Bagaimana tidak, tanpa adanya pegawai menyebabkan tidak adanya tenaga, ide, pemikiran dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Dapat terlihat dari pentingnya pegawai di dalam organisasi, membuat para pimpinan organisasi yang tak hentinya mencari pegawai yang memiliki bakat dan kreatifitas yang beragam, yang selanjutnya akan dimanfaatkan, dikembangkan dan dipertahankan guna untuk merealisasikan sasaran tujuan dari organisasi, sehingga tercipta penyebaran Sumber Daya Manusia secara merata dan tepat.

Keinginan pegawai untuk tetap bekerja di dalam satu organisasi menjadi salah satu hal yang menjadi harapan setiap organisasi. Pentingnya kenyamanan pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap bekerja dalam satu organisasi saja. Hasil kinerja setiap pegawai dapat menjadi suatu pemicu kelanjutan hubungan pegawai dengan organisasi. Ketidaknyamanan pegawai di dalam organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena

menghilangnya asset Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja sangat berhubungan dengan menurunnya atau meningkatnya kinerja dari suatu organisasi. Dampak dari tingginya keinginan pegawai untuk tetap bekerja mempengaruhi berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan, biaya rekrutmen pegawai, dsb. Bertahannya pegawai, akan memicu peningkatan dari kualitas kinerja setiap pegawai.

Hasil kinerja setiap pegawai dapat terlihat dari terpenuhinya tuntutan – tuntutan yang dikehendaki oleh organisasi, baik dalam segi kuantitan, kualitas, biaya pendapatan maupun pengeluaran, serta waktu yang digunakan dalam proses kerja yang digunakan oleh para pegawai. Tercapainya suatu sasaran kinerja dapat diperngaruhi oleh kecenderungan para pimpinan dalam memenuhi kebutuhan para pegawai yang berimbang pada intention to stay dan kinerja pegawai di periode saat ini maupun masa yang akan datang.

Peranan seorang pimpinan merupakan kunci utama di dalam kemajuan dari suatu organisasi. Keberadaan dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam membawa suatu organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang

pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja dari para pegawainya.

Orientasi dari gaya kepemimpinan mengacu pada (1) hubungan pimpinan dengan pegawai. Apabila terdapat hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, maka tidak ada perselisihan yang mengakibatkan menurunkan kinerja pegawai akibat ketidakcocokan antara pimpinan dengan para pegawai.; (2) cara pimpinan dalam memberikan tugas kepada pegawai. Setiap pemimpin harus mampu menjelaskan pekerjaan maupun tugas masing – masing pegawai agar tidak terjadi ambiguitas di dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan; (3) komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai. Adanya komunikasi yang baik akan membuat suasana kantor menjadi nyaman, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dari pegawai; (4) adanya tekanan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai.

Partisipasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi intention to stay dan kinerja dari pegawai. Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, dan mempunyai 100 pegawai. Kepemimpinan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk akan sangat mempengaruhi kenyamanan para pegawai dan hubungan kerja dalam terbentuknya suatu keterikatan dari setiap pegawai.

Sehingga, perlu adanya suatu penelitian dengan pembahasan “Pengaruh Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention to Stay dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk”.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention to Stay dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk
 2. Mengetahui Pengaruh Partisipasi Terhadap Intention to Stay dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk
 3. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention to Stay dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk
- Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Metode Penelitian

Berdasarkan dari data yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka, penelitian ini menilai sifat-sifat dari kondisi-kondisi yang tampak.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk sejumlah 65 pegawai. Di dalam penelitian ini, sampel yang akan digunakan adalah sejumlah populasi, yaitu sebanyak 60 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk.

Dalam penelitian ini data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Sebelum membagikan kuesioner kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap angket kuesioner yang akan disebar. Setelah data terkumpul peneliti melakukan uji asumsi klasi yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, setelah asumsi prasyarat terpenuhi melakukan uji hipotesis dengan SPSS 23.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

A. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 berdasarkan hasil hitung uji F, yakni untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung secara bersama-sama. Adapun hasil dari uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284.990	2	142.495	50.258	.000 ^b
Residual	161.610	57	2.835		
Total	446.600	59			

a. Dependent Variable: Intention to Stay

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Partisipasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. adalah sebesar $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama

Partisipasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Intention to Stay.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1644.493	2	822.246	151.993	.000 ^b
Residual	308.357	57	5.410		
Total	1952.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Partisipasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. adalah sebesar $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Partisipasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

B. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 berdasarkan hasil hitung uji t. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.231	1.682		1.327	.190
Partisipasi	.499	.066	1.168	7.601	.000
Gaya Kepemimpinan	.314	.101	.478	3.109	.003

a. Dependent Variable: Intention to Stay

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X1 atau X2 terhadap variabel Y1 atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel X1 maupun X2 bernilai kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Intention to Stay.

C. Uji Hipotesis 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.817	2.323		2.504	.015
Partisipasi	1.120	.091	1.254	12.356	.000
Gaya Kepemimpinan	.585	.140	.425	4.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X1 atau terhadap variabel Y2 atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel X1 maupun X2 bernilai kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Intention to Stay adalah sebesar $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Partisipasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Intention to Stay.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Partisipasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y1 atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, dapat

diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel X1 bernilai kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Intention to Stay.

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y2 atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel X1 bernilai kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Intention to Stay di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara simultan. Dengan adanya partisipasi seluruh pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk, membuat para pegawai merasa nyaman untuk tetap bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Pegawai lebih memilih untuk memberikan kinerja yang terbaik dan tetap berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi terhadap Intention to Stay. Adanya kekompakan dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk membuat para pegawai selalu ingin tetap bekerja di organisasi tersebut. Rasa nyaman dalam bekerja memberikan motivasi tersendiri bagi para pegawai.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai. Partisipasi yang telah timbul di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk mampu meningkatkan hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Dengan adanya kekompakan di dalam bekerja memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athar, Handry Suadiarhta. 2020. "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT* 5(2).
- Basna. 2016. "Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendaatan Daerah Manado." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4(3): 319–34.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. *Desentralisasi Dan Partisipasi Pegawai Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, CHR, and L Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Widisarana.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Ningrum, Tiyas Ayu, and Laeli Budiarti. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan." *Tadbiw Muwahhid* 4(1).
- Paripurna et al. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall

- Kuta.” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6: 2441–74.
- Rahayu, ID. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 43(1–9).
- Ramadhan, Rizal Dwiki. 2019. Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Saklit, I Wayan. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover : Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen XXI*(03): 472.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sirajuddin. 2011. Hukum Pelayanan Publik Berbasis Keterbukaan Informasi Dan Partisipasi. Malang: Cita Intrans Selaras.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2010. Sosiologi Pemerintahan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutikno. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Tampi, B J. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado).” *Jurnal Acta Diurna III*(4): 1–20.
- Veithzal, Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Yudiani, E. 2017. “Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas.” *Jurnal Psikologi Islami* 3(1): 21–32.
- Yukl. 2015. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta: Indeks.