

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
KEPALASEKOLAH DAN MOTIVASI GURU
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK
NEGERI 1 BINTAN TIMUR**

SKRIPSI

NOVITA SARI

NIM: 17612049



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2020/2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
KEPALASEKOLAH DAN MOTIVASI GURU
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK
NEGERI 1 BINTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**NOVITA SARI
NIM: 17612049**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020/2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK
NEGERI 1 BINTAN TIMUR**

Ditujukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

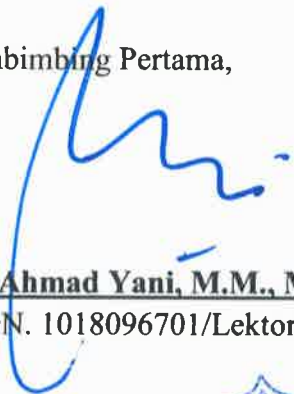
Oleh :

Nama : Novita Sari

NIM : 17612049

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Dr. Ahmad Yani, M.M., M.Kes
NIDN. 1018096701/Lektor

Pembimbing kedua,



Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M
NIDN. 1029127202/Lektor

Mengetahui,
ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK
NEGERI 1 BINTAN TIMUR**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

Nama : Novita Sari

NIM : 17612049


Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian


Ketua,


Dr. Ahmad Yani, M.M., M.Kes
NIDN. 1018096701/Lektor

Sekretaris,


Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Anggota,


Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Novita Sari
NIM : 17612049
Tahun Angkatan : 2017
IPK : 3,48
Program Studi/Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif
Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap
Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penyusun,



NOVITA SARI
NIM : 17612049

PERSEMBAHAN



Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Bapak Ramli dan mama Syarifah yang tercinta yang dengan tulus memberikan segalanya buat anakmu ini dengan penuh kasih sayang.
- ❖ Abangku Azman yang tersayang yang selalu memberi nasehat yang penuh perhatian.
- ❖ Adik-adikku Tasya dan Fatir yang tersayang, serta semua keluargaku yang selalu memberi semangat, memberikan kasih sayang, serta doa dan dukungannya.
- ❖ Muhammad Arifin yang selalu menemani dan mendoakan yang terbaik untukku.
- ❖ Serta teman-teman dan sahabatku yang selalu membantu dan memberi warna dalam kehidupanku.

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka."
(QS.Ar-Ra'ad 13:11)

"Ilmu itu lebih baik daripada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan." (Ali bin Abi Thalib)

"Daripada belajar dari kesuksesan orang lain, belajarliah dari kegagalan mereka. Sebagian besar orang punya alasan gagal yang sama, sedangkan kesuksesan bisa dihubungkan dengan berbagai macam alasan." (Jack Ma)

"Rendah hatilah agar derajatmu naik. Hematlah agar tabunganmu tambah. Dan rajinlah agar ilmu dan kekayaanmu tumbuh."(Mario Teguh)

"Jangan pernah bergantung dan berharap kepada orang lain, karna sesungguhnya yang bisa menolong kita hanyalah diri kita sendiri. Jadi, teruslah mencari yang tidak diketahui karna semakin banyak kita mencari semakin banyak pula yang kita dapati. Jangan mudah menyerah, tetap semangatttt☺" (Novita Ramsya)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga saya dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Bintang Timur”. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini mulai dari penyampaian materi, tata bahasa maupun tata cara penulisannya. Untuk itu penulis memerlukan saran dan kritik yang dapat bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulis dengan ketulusan hati menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. CA selaku ketua Sekolah Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak. CA selaku wakil ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku ketua Program Studi Maajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Dr. Ahmad Yani, M.M. M.Kes selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam memberi arahan, bimbingan

dan petunjuk kepada penulis sehingga terselesaikan usulan proposal penelitian ini.

5. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga terselesaikan usulan proposal penelitian ini.
6. Kepala Sekolah beserta para guru di SMK Negeri 1 Bintan Timur yang telah memberikan izin dan fasilitas kepada saya selama melaksanakan penelitian, dan bersedia membantu dalam melancarkan skripsi ini.
7. Orangtua dan keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat kepada saya agar dapat menyelesaikan kuliah ini.
8. Teman-temanku, yang telah berjuang bersama-sama dan selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak terkait yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu diberikan limpahan rahmat serta dilindungi Allah SWT. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penulis

NOVITA SARI

NIM: 17612049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Ilmiah	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.1 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	17
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	17

2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif	18
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	19
2.1.4 Motivasi Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	22
2.1.4.2 Tujuan Motivasi	22
2.1.4.3 Metode Motivasi.....	23
2.1.4.4 Indikator Motivasi	24
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.5.3 Faktor-faktor Untuk Mengukur Kepuasan Kerja .	29
2.1.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja.....	30
2.1.5.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis.....	32
2.4 Penelitian Terdahulu.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	39
3.2 Jenis dan Sumber Data	39
3.2.1 Data Primer.....	40
3.2.2 Data Sekunder	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Variabel Penelitian	42
3.6 Definisi Operasional	42
3.7 Teknik Pengolahan Data	43
3.8 Teknik Analisis Data	47
3.9 Uji Kualitas Data	49
3.9.1 Uji Validitas	50

3.9.2 Reliabilitas.....	50
3.10 Uji Asumsi Klasik	51
3.10.1 Uji Normalitas	51
3.10.2 Uji Heteroskedatisitas	51
3.10.3 Uji Multikorelinear.....	52
3.11 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
3.12 Uji Hipotesis.....	54
3.12.1 Uji Parsial (Uji T)	54
3.12.2 Uji Simultan (Uji F)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1.1 Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Bintang Timur	56
4.1.1.2 Visi dan Misi SMK Negeri 1 Bintang Timur	57
4.1.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	59
4.1.2 Deskripsi Responden	61
4.1.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis...	61
4.1.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia ...	62
4.1.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	63
4.1.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	63
4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi	70
4.1.3.3 Variabel Gaya Kepuasan Kerja	78
4.1.4 Uji Kualitas Data	85
4.1.4.1 Uji Validitas.....	85
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	87
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.1.5.1 Uji Normalitas	88
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas.....	90

4.1.5.3 Uji Autokorelasi.....	91
4.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas	92
4.1.6 Uji Analisis Linear Berganda	93
4.1.7 Uji Hipotesis	95
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji-t)	95
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji-f)	97
4.1.7.3 Uji Determinasi Koefisien (R^2)	98
4.2 Pembahasan.....	99
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Kepegawaian di SMKN 1 Bintan Timur.....	7
Tabel 3.6	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.7	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert.....	49
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	63
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	64
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	64
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	65
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	66
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	66
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	67
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	68
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	68
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	69
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	70
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	71
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	71
Tabel 4.17	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	72
Tabel 4.18	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	73
Tabel 4.19	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	73

Tabel 4.20	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	74
Tabel 4.21	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	75
Tabel 4.22	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	76
Tabel 4.23	Deskripsi Variabel Motivasi Guru.....	77
Tabel 4.24	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.25	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.26	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.27	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.28	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.29	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.30	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.31	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.32	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.33	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 4.36	Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.38	Hasil Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 4.39	Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	93
Tabel 4.40	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	95
Tabel 4.41	Hasil Uji Simultan (Uji-f)	97
Tabel 4.41	Hasil Uji Determinasi Koefisien (R^2).....	98

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi	58
Gambar 4.2	Uji Normalitas Histogram	89
Gambar 4.3	Uji Normalitas P-P Plot	90
Gambar 4.4	Uji Heteroskedatisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Hasil Kuesioner
Lampiran 3	: Tabulasi Data
Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	: Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
Lampiran 6	: Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK NEGERI 1 BINTAN TIMUR

Novita Sari. 17612049. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. novitaramsya02@gmail.com

Dalam penelitian ini adalah merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan pada Sekolah SMK Negeri 1 Bintan Timur, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 pendidik dan diambil sampel sebanyak 48 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) masing-masing variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dinyatakan dengan hasil bahwa hipotesis pertama diterima, hipotesis kedua diterima, dan hipotesis ketiga diterima. dan dari ketiga variabel 2 diantaranya variabel independen dan 1 variabel dependen, gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebagai variabel yang paling dominan, kedua motivasi guru yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Adapun dalam penelitian ini dapat disimpulkan dari hasil yang telah diperoleh maka hipotesis pertama diterima secara parsial dengan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hipotesis kedua diterima secara parsial dengan motivasi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan hipotesis ketiga diterima dengan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi guru secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintan Timur.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Yani., M.M., M. Kes

2. Evita Sandra, S.Pd. Ek., M. M

ABSTRACT

THE EFFECT OF PRINCIPAL'S PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE AND TEACHER'S MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AT SMK NEGERI 1 BINTAN TIMUR

Novita Sari. 17612049. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. novitaramsya02@gmail.com

This research is the result of research conducted at SMK Negeri 1 Bintan Timur, which aims to determine the effect of the participatory leadership style of the principal and teacher motivation on job satisfaction either partially or simultaneously.

The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were 48 educators and a sample of 48 respondents was taken. The sampling technique is saturated sample, where all members of the population are used as samples.

The results of this study indicate that either partially or simultaneously (together) each variable has an effect on job satisfaction. It is stated with the results that the first hypothesis is accepted, the second hypothesis is accepted, and the third hypothesis is accepted. and of the three variables 2 of which are independent variables and 1 dependent variable, the principal's participatory leadership style is the most dominant variable, the second is teacher motivation that affects job satisfaction as the dependent variable.

As for this study, it can be concluded from the results obtained, the first hypothesis is partially accepted with the principal's participatory leadership style having an effect on job satisfaction. Furthermore, the second hypothesis is partially accepted with teacher motivation having an effect on job satisfaction. And the third hypothesis is accepted with the principal's participatory leadership style and teacher motivation simultaneously (together) influencing job satisfaction at SMK Negeri 1 Bintan Timur.

Keywords: Participatory Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Yani., M.M., M. Kes
2. Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah sebuah organisasi yang sangat membutuhkan pengelolaan oleh beberapa orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan disekolah. Beberapa orang diantara lain yaitu, kepala sekolah, guru, tata usaha, peserta didik dan tenaga kependidikan lainnya.

Kepala sekolah sebagai pengaruh terhadap guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati. Keberadaan guru juga mempunyai peranan yang sangat penting didalam menentukan keefektifan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan sekolah, sehingga guru dituntut untuk dapat menimbulkan rasa puas didalam hasil kerjanya. Guru adalah tenaga kerja yang paling utama disekolah yang peranannya sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah tergantung dengan keberhasilan guru, salah satu yang harus diperhatikan ialah kepemimpinan dari kepala sekolah.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses yang berpengaruh pada kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan selain membantu tercapainya tujuan, ia juga sangat membantu pengelolaan dari sebuah organisasi atau kelompok, hal ini dapat kita lihat dalam bidang-bidang di masyarakat seperti pendidikan, ekonomi, politik dan sebagainya. Terlebih dalam hal pendidikan, kepemimpinan masuk dalam unsur yang tidak

dapat dipisahkan dari penyelenggara pendidikan karena memiliki peran yang sangat penting bagi sekolah.

Dalam suatu organisasi sekolah, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di sekolah tersebut. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan guru-guru akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik pula. Kepala sekolah yang menampilkan kepemimpinan dengan keteladanan yang baik, akan menjadi contoh dan panutan bagi semua warga sekolah yang bersangkutan. Dengan kepemimpinan yang baik akan menjadikan kondisi kerja yang baik, dan mendukung terciptanya mitra kerja yang baik pula. Dengan demikian maka para guru tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan motivasi kerja yang tinggi, dan mereka akan memperoleh kepuasan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pendidik.

Menurut Johari (Sunarta, 2019) kepuasan kerja pegawai sering sekali dikaitkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seseorang pegawai terhadap kondisi yang saling berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru sangat penting untuk diupayakan oleh kepala sekolah agar guru-guru tersebut memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak semua guru mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi

Keputusan itu perlu melibatkan guru dan staff. Keterlibatan mereka ini sangat penting karena kepala sekolah dapat menerima masukan dari bawahan maupun berbagai sudut pandang, dapat meningkatkan suatu keputusan, dapat memberikan penghargaan kepada guru atas pendapat mereka, dan dapat meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan keputusan. Masih rendahnya kepuasan kerja guru dalam fenomena diatas sangat memerlukan perhatian yang lebih dari kepala sekolah. Apabila terjadi kesulitan seperti fenomena diatas, diharapkan kepala sekolah dapat menyelesaikannya dengan mengambil keputusan dan kebijakan dengan melibatkan bawahannya.

Berdasarkan hasil awal wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru di SMK Negeri 1 Bintan Timur menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru belum maksimal. Dalam hal ini bisa dilihat dari masih adanya guru yang tidak dapat penghargaan atau *reward* yang memperoleh prestasi diberbagai kesempatan, kurangnya rasa kekeluargaan yang terjalin antar guru tergambar dengan adanya pengucilan antar kelompok guru yang membedakan teman sekerja, masih adanya guru yang menolak perintah dari kepala sekolah untuk mengikuti berbagai kegiatan tambahan seperti mengikuti lomba guru berprestasi, masih adanya guru yang ekonominya belum tercukupi sehingga mereka lebih banyak

fokus pada kegiatan yang lain diluar tugas pokoknya, dan tidak ada kesempatan untuk promosi/menduduki posisi jabatan.

Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam hal ini bisa dilihat bahwa kepala sekolah kurangnya memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan pendapatnya, kepala sekolah kurang bekerja aktif kepada bawahannya sehingga kurangnya termotivasi akan pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi guru dalam hal ini bisa dilihat bahwa kurangnya memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki kinerja yang baik, tidak adanya pengembangan berupa diklat yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, guru masih ada ditempatkan pada pekerjaan yang belum dikuasai sehingga kurangnya termotivasi. Dari uraian fenomena diatas memberikan gambaran kepuasan kerja masih rendah, untuk itu perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Masih rendahnya kepuasan kerja guru yang tergambar dalam fenomena diatas memerlukan perhatian yang lebih dari kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kepedulian terhadap para guru, keberhasilan dan kegagalan guru merupakan suatu cerminan langsung keberhasilan dan kegagalan pemimpinnya. Tidak ada suatu organisasi yang berjalan baik tanpa adanya sebuah masalah, begitu juga dengan sekolah tidak akan lepas dari persoalan. Apabila terjadi kesulitan seperti fenomena diatas, kepala sekolah diharapkan dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut dengan mengambil dan kebijakan serta melibatkan bawahannya.

Daryanto (2015) berpendapat bahwa keputusan yang penting perlu melibatkan guru dan staf. Keterlibatan mereka sangat penting karena kepala

sekolah dapat menerima masukan dari berbagai sudut pandang, dapat meningkatkan kualitas keputusan, dapat meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan keputusan, dan dapat memberikan penghargaan kepada guru dan staf atas pendapat mereka.

Rendahnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Bintan Timur membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mengaitkan dengan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dikarenakan berdasarkan ciri-ciri yang didapat pada sekolah tersebut bahwa kepala sekolah harus lebih menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah hanya saja kepala sekolah tersebut tidak menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang terdapat pada Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki tanggungjawab untuk mengendalikan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran serta melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang berada disekolahnya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting, menggerakkan, memotivasi untuk mendorong guru agar dapat bersemangat. Meskipun guru mempunyai kemampuan profesional yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tetapi kalau tidak diawasi oleh pemimpin tentunya tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Hasil yang didapatkan di sekolah SMK Negeri 1 Bintan Timur yaitu mengalami pergantian kepala sekolah baru. Setelah kepala sekolah yang baru didatangkan, dirasakan dengan sikapnya yang ramah, dan bijak dalam berinteraksi

dengan guru menjadikan keadaan disekolah tersebut bertolak belakang dengan situasi sebelumnya. Faktor negatif yang mungkin dapat menurunkan semangat bekerja guru, diantaranya relatif menurunnya motivasi guru, masih kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang mungkin menyebabkan kurangnya kesadaran guru untuk menaati peraturan, dan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, penelitian ini hanya diabatasi oleh 2 faktor saja yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk bersemangat. Sikap seorang pemimpin terhadap sifat seseorang mempunyai pengaruh besar terhadap cara bagaimana orang tersebut bisa bersikap sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah perlu berupaya dalam membangkitkan semangat guru dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Kepala sekolah juga menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru. Artinya kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil keputusan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, agar dapat meningkatkan motivasi guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan perasaan senang yang berakhir pada kepuasan kerja. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti ingin meneliti gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Data Kepegawaian SMKN 1 Bintang Timur Tahun 2019/2020

No.	Status	PNS	Honor	Jumlah
1.	Pendidik	20	28	48 orang
2.	Tenaga Kependidikan	1	14	15 orang
Jumlah		21	42	63 orang

Sumber : SMK Negeri 1 Bintang Timur (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan data kepegawaian di SMK Negeri 1 Bintang Timur pada tahun 2019/2020. Didapatkan bahwa jumlah pendidik PNS sebanyak 20 orang dan honor sebanyak 28 orang, total berjumlah 48 orang pendidik. Tenaga Kependidikan 1 orang PNS dan honor sebanyak 14 orang, total berjumlah 15 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian lebih lanjut tentang fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan dalam sebuah usulan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dengan demikian untuk mempermudah penelitian ini nantinya berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur ?
2. Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur ?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bintang Timur.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap berbagai pihak lain antara lain :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya yang juga membahas dengan topik sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya untuk menciptakan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan menentukan kebijakan secara tepat guna meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Bintan Timur.

c. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Kepada mahasiswa/ mahasiswi STIE Pembangunan Tanjungpinang diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk mahasiswa/ mahasiswi STIE Pembangunan Tanjungpinang pada saat membuat tugas yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa jurnal yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Siswanto (2012) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, permotivasi, dan pengendalian terhadap seseorang dan langkah kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Kristiawan (2017) Manajemen berasal dari *to manage* yang artinya mengelola. Melalui sebuah proses pengelolaan yang dilakukan berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan melaksanakan sebuah pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi yang dilakukan dengan cara sistematis dalam sebuah proses diantaranya yaitu manusia, uang, metode, mesin, dan pemasaran.

Menurut Griffin (Harahap & Amanah, 2018) Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan mengontrol sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan (Hasibuan, 2016).

Menurut Handoko (2012) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat.

Menurut Nawawi (2011) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar terciptanya produktivitas yang tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut Sutrisno (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pemanfaatan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Mangkunegara, 2013).

2.1.2.1 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (Yani, 2012) manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan adalah :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Yani, 2012) yaitu :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.

4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya sebuah tujuan yang ingin dicapai perencanaan tersebut untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, penghargaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dengan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepentingannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan profesional.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dengan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan didalam perusahaan ataupun organisasi.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya primer.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik pegawai, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang baik pula dengan berdasarkan kebutuhan besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan kedisiplinan ini juga sebuah kunci untuk

terwujudnya tujuan didalam organisasi/perusahaan. Kedisiplinan merupakan kegiatan atau aturan yang harus ditaati, karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit untuk terwujudnya suatu tujuan yang maksimal yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberitahuan ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab-sebab yang lainnya.

Jadi, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dan profesional dalam berbagai bidang masing-masing. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Shulton (2014) seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin bawahan. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk memotivasi, menggairahkan, membangkitkan, mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi orang lain dengan gaya atau metode tertentu sehingga menimbulkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku, cara dan strategi sebagai hasil dari keterampilan yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat dikatakan baik apabila memberikan rasa puas terhadap kebutuhan dari bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling baik ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja (Barnawi, 2012).

Menurut Herachwati (2012) kepemimpinan merupakan hubungan yang mempengaruhi antara pemimpin dengan bawahannya dan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok yang bertujuan untuk mencapai perubahan yang baik dan memperoleh hasil yang diinginkan sesuai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan adalah sangat berperan dengan tindakan pemimpin, gaya kepemimpinan yang baik akan berhubungan langsung dengan cara berfikir dan bertindak setiap anggota organisasi (Wibowo, 2013).

2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Badeni (2013) pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Keputusan-keputusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah saling percaya antara pemimpin dengan bawahannya. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada kemampuan para guru untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai tanggung jawabnya. Kepala sekolah lebih banyak memberikan dorongan kepada guru untuk mengambil suatu keputusan (Sujanto, 2011)

Thoha (2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan untuk mewujudkan cita-cita sekolah.

Kepemimpinan partisipatif memberikan berbagai manfaat, akan tetapi manfaat tersebut bergantung pada siapa partisipannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh apa yang mereka miliki, dan aspek lain dalam pengambilan keputusan (Yuki, 2015).

Menurut Sagala (2013) bahwa kepala sekolah seseorang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, memanfaatkan, menggerakkan seluruh kemampuan sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Hasibuan (2016) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

1. Kesempatan Berpartisipasi pada Bawahan

Memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk mengeluarkan pendapat maupun ide-ide nya dalam mengambil keputusan, agar bawahan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

2. Menerima Masukan dan Nasehat

Harus selalu memberikan kesempatan terhadap masukan dari bawahan maupun pendapatnya, dikarenakan jika menerima masukan dari bawahan agar terciptanya suasana kerja yang baik.

3. Bekerja Aktif dengan Bawahan

Semua pekerjaan harus melibatkan seluruh bawahan, dengan ini dapat menciptakan suatu pekerjaan yang lebih baik, dan bawahan dan termotivasi akan pekerjaan yang ia lakukan.

4. Melibatkan Guru dalam Mengambil Keputusan

Mengambil keputusan diharuskan untuk melibatkan guru maupun bawahan karena keputusan yang diambil harus adanya kesepakatan bersama agar tercapainya tujuan bersama.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif lagi untuk tercapainya suatu tujuan. Jadi motivasi adalah kondisi yang mengarahkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya tersebut. Dapat dikatakan lagi oleh Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu hal yang membuat karyawan merasa senang agar tercapainya sesuatu hal yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian inisiatif yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan menyatui dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2011) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar ingin bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan akan sekaligus tercapai.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan partisipasi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja didalam organisasi. Mental dari karyawan yang positif dapat memperkuat motivasi kerja didalam mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2013).

Menurut Sayuti (2015) motivasi dapat mempengaruhi dalam beberapa hal yaitu gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, kesempatan dalam bekerja, dan hubungan antar pekerja.

Menurut Wibowo (2015) dorongan motivasi yang memfokuskan pada dorongan untuk :

1. Motivasi berprestasi, seseorang dengan dorongan kuat terhadap prestasi akan bekerja lebih keras dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
2. Motivasi untuk berafiliasi, memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain, mereka memiliki kepuasan saat berada disekitar temannya.
3. Motivasi akan kekuasaan, merupakan sebuah dorongan untuk melakukan pekerjaan dan mengubah situasi.

2.1.4.1 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2013) ada 2 metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran

tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya , kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Prayitno (2014) motivasi yang biasa digolongkan menjadi 2, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (instrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah suatu hal yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu faktor dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Dorongan tersebut menggerakkan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa perlu dorongan dari luar akan mempunyai rasa kepuasan dan senang dari dalam dirinya sendiri pada saat menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan keinginannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah suatu hal yang aktif dan berfungsi karena ada faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dikatakan juga sebagai bentuk motivasi yang didalam aktivitas dimulai dan diteruskan berdaarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Moekijat (2012) mengungkapkan beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya :

1. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini merupakan salah satu upaya untuk memberikan motivasi pegawai dalam meningkatkan semangat dalam bekerja.

2. Pengembangan

Pengembangan pegawai dapat diketahui bahwa adanya upaya instansi untuk dapat membrikan diklat kepada pegawai dimana hal ini untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.

3. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Adanya posisi yang tepat bagi pegawai dalam bekerja merupakan hal penting untuk dilakukan oleh pihak instansi dimana hal ini nantinya akan memotivasi pegawai dengan penempatan posisi yang tepat.

Menurut Luthans (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasi antara lain adalah :

1. Keberhasilan

Keberhasilan seseorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihny. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan memiliki prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan

memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. Pengakuan/penghargaan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Pekerjaan

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang tepat di waktu yang tepat.

4. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. Pengembangan .

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih

bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Jacob (2013) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan suatu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima

hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya (Handoko, 2012).

Hartatik (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku didirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya.

Menurut Suswanto (2016) kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen-elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain. Atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi..

Kepuasan kerja guru merupakan suatu fenomena yang harus diperhatikan. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya mereka akan merasa puas dan memiliki semangat dan berupaya untuk menyelesaikan tugasnya. Peningkatan kepuasan kerja guru akan menghambat respon negatif yang menghambat tercapainya tujuan sekolah. Kepuasan kerja guru akan terlihat dari mereka menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja guru yang tinggi dapat dinyatakan bahwa pemimpin telah mengelolanya dengan baik, untuk itu kepala sekolah perlu memperhatikan fenomena mengenai kepuasan kerja guru (Barnawi,2012).

Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Suswanto (2016) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.
2. Gaji yaitu jumlah bayaran yang didapat sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji seseorang dapat dirasakan dan dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi kebutuhan internal, dan memenuhi keadilan eksternal.
3. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi didalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan reaksi kerjanya sangat menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu dan lain-lain.
4. Pengawas yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan seseorang. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini pun dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Hal ini jelas, sebab setiap orang tentu saja menginginkan perkembangan diri.
6. Lingkungan kerja yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2017) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan bisa menjadi frustrasi. Aspek-aspek dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. Faktor individual : umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan.
2. Faktor hubungan antar karyawan : hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan sugesti dari teman sekerja.
3. Faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja.
4. Faktor eksternal : keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan.

2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Digunakan Untuk Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilam tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2. Organisasi dan manajemen
3. Kesempatan untuk maju
4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan

2.1.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dan Judge (2011) diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
7. Meningkatkan motivasi kerja
8. Menimbulkan kematangan psikologis
9. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

2.1.5.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2015) menguraikan beberapa indikator tentang kepuasan kerja antara lain :

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan dalam bekerja ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya dapat memenuhi kebutuhannya. Contohnya : karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan benar dan menghasilkan sesuatu yang maksimal seperti bekerja sesuai dengan kemampuan sehingga tidak menimbulkan kejenuhan pada pekerjaan.

2. Gaji

Ini merupakan kepuasan hasil dengan perbandingan dengan apa yang diharapkan sesuai pekerjaan yang dilakukannya. Contohnya : karyawan akan merasa lebih puas atas upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab kerjanya dan dapat menutupi kebutuhan sehari-hari.

3. Pencapaian Nilai

Kepuasan adalah hasil pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan memungkinkan untuk memenuhi nilai kerja seseorang. Contohnya: karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan kesempatan untuk promosi atau menduduki jabatan tertentu diperusahaan sebagai balas jasa atas prestasinya selama bekerja.

4. Keadilan

Dengan hal ini akan terciptanya suatu keadilan apabila adil dalam membagi tugas ataupun pekerjaan terhadap bawahannya. Contohnya : karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta mengawasi kinerja pegawai secara berkala demi hasil produktivitas yang maksimal.

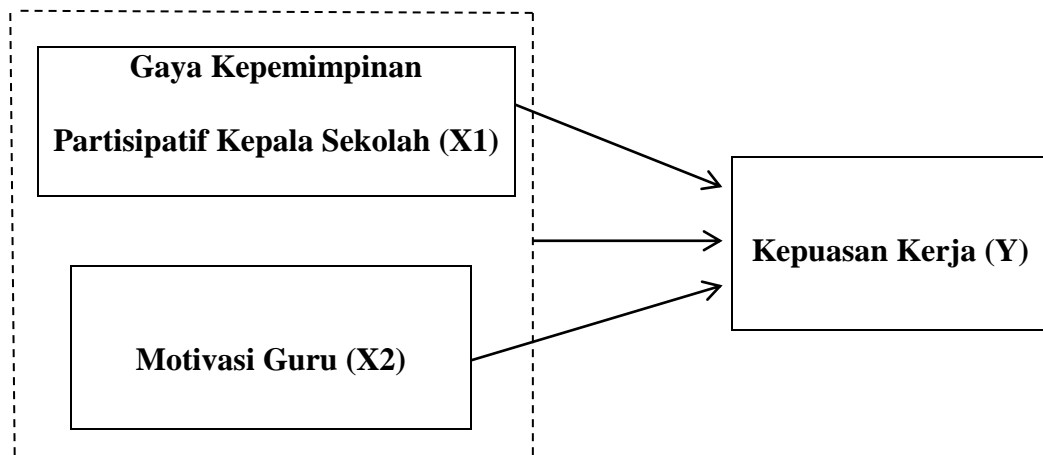
5. Rekan Kerja

Hal ini akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam lingkungan kerja. Contohnya : karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Keterangan : — = Parsial
 ----- = Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat dalam kajian teori dan ini harus dibuktikan kebenarannya, karena sifatnya

yang masih sementara ini maka harus adanya pembuktian melalui data empirik dari suatu penelitian ilmiah (Rumengan, Khaddafi, dan Milanie, 2015). Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, yakni :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di SMK Negeri 1 Bintan Timur.

H2 : Diduga motivasi guru (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di SMK Negeri 1 Bintan Timur.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X1) oleh motivasi guru (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di SMK Negeri 1 Bintan Timur.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Andi Afrizal (2015) dengan judul ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan’. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Volume V, Nomor. 2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh empat jenis kepemimpinan gaya jalur-tujuan adalah: gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan, suportif gaya kepemimpinan partisipatif dan orientasi pencapaian gaya kepemimpinan, pada motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) pada 2012. Data diambil dari total populasi 62 orang dari berbagai posisi, data uji menggunakan regresi linier berganda dan jalur analisis dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian, ditemukan gaya kepemimpinan itu jalur tujuan secara

positif mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi dan pekerjaan kepuasan karyawan BMT BIF. Hasilnya bisa digunakan oleh peneliti masa depan.

2. Andre Setiawan (2017) dengan judul ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja’. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Agora Volume V, Nomor. 3. Fakta dan data menunjukkan bahwa perkembangan industri otomotif memiliki tren yang positif. Hal ini memberikan peluang bagi dealer mobil untuk menaikkan performa penjualannya. Di sisi yang lain salah satu factor kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia, yang terutama berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan. PT Asri Motor Cabang Jenggolo adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang sudah menjadikan perusahaannya sebagai authorized dealer Toyota yang ternama. Fenomena adanya performa karyawan yang menurun, ditunjang dengan masih tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan menjadi salah satu masalah di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan PT. Asri Motor Cabang Jenggolo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala

likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik itu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Juan Alexander Jiputra (2019) dengan judul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka'. Jurnal Program Manajemen Bisnis. Volume 7, No. 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui face-to-face menggunakan instrumen angket dengan respon yang dapat digunakan dari 120 responden dengan teknik purposive sampling. Responden adalah karyawan divisi penjualan PT Rembaka. Data diolah menggunakan pendekatan persamaan model struktural dengan teknik Partial Least Square. Analisis data menunjukkan bukti yang kuat untuk mendukung keseluruhan hipotesa penelitian.
4. Somaye Gharibvand (2012) dengan judul *The Relationship between Malaysian Organizational Culture, Participative Leadership Style, and Employee Job Satisfaction among Malaysian Employees from Semiconductor Industry*'. *International Journal Of Business and Social*

Science. Volume 3, No. 16. Sebuah studi khusus tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di industri semikonduktor di Penang dan Kuala Lumpur tidak terbukti dalam literatur. Penelitian ini dilaksanakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel independen (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif) dan dua faktor moderasi (Gender Manajer dan Kota Tempat Kerja) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Populasi target untuk penelitian ini adalah karyawan di sektor semikonduktor di wilayah Penang dan Kuala Lumpur. Survei dikirim ke 300 orang dalam populasi target dan menerima tanggapan yang valid dari 180 peserta. Sebelum menguji hipotesis, koefisien alfa, reliabilitas, dan analisis korelasi diterapkan untuk menentukan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Studi ini juga menemukan hubungan positif antara Gender Manajer dan Kota Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

5. Funda Sinani (2016) dengan judul 'The Effects of Participative Leadership Practices on Job Satisfaction for Highly Skilled Virtual Teams'. International Journal, Management Study Program. Volume 5, No. 6. Profesional tim virtual telah melaporkan mengalami kepuasan

kerja yang rendah karena kurangnya interaksi tatap muka yang mengarah pada stres, miskomunikasi, dan kebingungan peran. Ketidakpuasan di antara tim virtual telah meningkatkan omset dan biaya manajemen organisasi. Meskipun asosiasi ini diketahui, ada kesenjangan dalam literatur menyelidiki praktik kepemimpinan yang efisien untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi yang berketerampilan tinggi tim virtual. Kepemimpinan partisipatif menawarkan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan pekerjaan kepuasan di antara tim tatap muka dan tim inovatif.. Penelitian kuantitatif dengan desain korelasional digunakan di antara 173 peserta dari Internasional Asosiasi Arsitek Perangkat Lunak. Peserta mengambil survei online sukarela oleh menanggapi posting undangan di halaman LinkedIn grup. Kuesioner dimasukkan skala kepemimpinan partisipatif (Ismail, Zainuddin, & Ibrahim, 2010), skala kepuasan kerja (Wall, Cook, & Warr, 1979), dan pertanyaan demografis. Analisis korelasi ditunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan partisipatif dan pekerjaan kepuasan, $r(172) = .67, p < .001$. Analisis regresi mengungkapkan bahwa posisi kerja memiliki efek kontrol pada kepuasan kerja, $F(2, 170) = 89.46, p < .001, R^2 = .51$. Peringkat lebih tinggi profesional menikmati kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika kepemimpinan partisipatif hadir. Hasil studi bermanfaat bagi organisasi perangkat lunak global untuk merampingkan kepemimpinan

praktek untuk tim virtual yang sangat terampil untuk memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Metode kuantitatif disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal tersebut memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber yang dipercaya dapat memberikan informasi valid tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sementara data sekunder adalah data yang didapatkan dari mengumpulkan hasil studi pustaka dan sumber referensi yang dirujuk oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018). Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung melalui objeknya (Supranto, 2012). Data dalam penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk tabel atau diagram. Pada umumnya, data sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, dan sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun untuk diproses lebih lanjut (Sugiarto, 2017). Data sekunder ini diperoleh dari data artikel jurnal, artikel online, catatan-catatan, serta dokumen yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiarto (2017) Pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memudahkan peneliti mendapatkan informasi dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden

memberikan jawabannya (Suliyanto, 2018). Peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan sejumlah informasi dari responden. Agar mempermudah pengisian kuesioner yang sudah disediakan relatif jawabannya, responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan.

2. Studi Pustaka

Kepustakaan yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang didapatkan untuk penelitian ini adalah 48 pendidik.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu sampel memiliki sifat dan ciri karakteristik yang sama dari suatu populasi yang menjadi objek penelitian. Secara teoritis, semakin besar intensitas sampling maka analisis penarikan kesimpulan hasil penelitian akan semakin akurat dan valid. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 48 pendidik.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Rumengan (2013) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai, sedangkan variabel operasional adalah bagian yang mendefinisikan suatu konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari suatu konsep atau variabel.

Ada 2 (dua) jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel independent (variabel bebas) yang dinyatakan dengan X dan variabel dependen (variabel terikat) yang dinyatakan dengan simbol Y. Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja.

Operasional yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen (X)

Variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan motivasi guru (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan motivasi (X2). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional

Menurut Creswell (Sugiyono, 2014) menatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variable yang akanditeliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

TABEL 3.6

Tabel Definisi Operasional Variabel

	Variabel	Definisi	Indikator	Definisi Indikator	Butir pernyataan	Pengukuran
X1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam	Kesempatan berpartisipasi pada bawahan	Suatu keterlibatan seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab didalamnya.	1, 2	Skala Likert
			Menerima masukan dan nasehat	Bertujuan untuk mengubah suatu tindakan menjadi yang lebih baik.	3, 4, 5	
			Bekerja aktif dengan bawahan	Pemimpin mendorong setiap bawahan untuk melakukan peningkatan hasil dan	6, 7	

		pemecahan masalah dan pembuatan keputusan untuk mewujudkan cita-cita sekolah. (Thoha, 2016)		proses kerja yang baik.		
			Melibatkan guru dalam mengambil keputusan (Hasibuan, 2016)	Merupakan suatu hal yang dapat memberikan rasa puas terhadap seseorang atas pendapat yang disampaikan, dan merasa dihargai.	8, 9, 10	
X2	Motivasi	Motivasi Kerja adalah pemberian inisiatif yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau	Keberhasilan	Seseorang yang dapat dilihat dari prestasi kerjanya.	1, 2	Skala Likert
			Pengakuan/penghargaan	Suatu hal yang diberikan pada saat melakukan keberhasilan	3, 4	
			Pekerjaan	Seorang yang	5, 6	

		bekerja sama, bekerja efektif, dan menyatui dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2013)		melakukan sebuah pekerjaan.		
			Tanggung jawab	Kepercayaan yang sudah diberikan harus dilakukan dengan baik.	7, 8	
			Pengembangan (Luthans,2011)	Pengembangan yaitu dengan melakukan suatu kegiatan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.	9, 10	
Y	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang harus diperhatikan, ketika seseorang	Pemenuhan Kebutuhan	Kepuasan dalam bekerja ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya dapat	1, 2, 3	

		merasakan kepuasan dalam pekerjaannya mereka akan merasa puas dan memiliki semangat dan berupaya untuk menyelesaikan tugasnya. (Barnawi, 2012)		memenuhi kebutuhannya dan yang dilakukan seseorang sudah sesuai dengan keahlian, dan pengalamannya.		Skala Likert
			Gaji	Jumlah bayaran yang didapat sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.	4	
			Pencapaian Nilai	Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.	5, 6, 7	
			Keadilan	Atasan seseorang		

				yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.	8	
			Rekan kerja (Wibowo, 2015)	Teman- teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi didalam pelaksanaan pekerjaan.	9, 10	

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.7 Teknik pengolahan data

Dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan didalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat :

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah untuk dibaca, dimana editing memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang baik akan terlihat lebih

jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data yang telah dibuat dapat dengan mudah dimengerti.

- b. Konsisten, dimana memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru atau salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa sebanyak data yang hilang dari kuesioner yang telah dilakukan. Data yang hilang ada kemungkinan besar dikarenakan oleh responden menolak untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Merupakan kegiatan pemberian angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian dikelompokkan dalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses pemberian skor atas jawaban yang dilakukan. Dalam penelitian ini, pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2016) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penelitian. Bobot jawaban responden di beri nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.7
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Tanggapan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk sebuah tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sama sehingga dapat dianalisis.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah langkah berikutnya setelah pengolahan data dilakukan. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil jawaban Kuesioner dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Menurut prosesnya teknik analisis data dikelompokkan menjadi dua macam, yakni analisis metode kuantitatif dan analisis metode kualitatif (Fatihudin, 2015). Dalam pengujian pada penelitian ini, peneliti menggunakan

metode kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 20. Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisis berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

3.9 Uji Kualitas data

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dimana suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi dan begitu pula sebaliknya (Sunyoto,2012). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang digunakan maka dilakukanlah uji sistem akan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariate person (korelasi person product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor dengan skor total. Koefisien korelasi item total dengan *bivariate person* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) (Priyatno, 2014).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011). Instrumen yang tidak akan bersifat rumit dalam mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau yang reliabel juga, dimana data tersebut diambil berdasarkan dari kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *one shoot* atau pengukuran sekali saja. Pada penelitian ini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic *croanbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alph* (α) > 0.60 dan dikatakan tidak reliable jika $\alpha < 0,60$. Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpa, Suharsimi dalam buku (Sunyoto, 2011).

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2011). Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2014).

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah menggunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik, yaitu penelitian dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya pada grafik normal p-p plot of regression standardized residual dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalita.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2014).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2011) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi karena adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residu pada model regresi variabel independen. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014).

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2014), yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.3 Uji Multikorelinear

Uji multikorelinear digunakan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel independen ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$), yang dimana akan diukur dengan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel independen melalui besaran koefisien korelasi (r). (D. D. Sunyoto, 2012).

3.11 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik regresi berganda (*multiple regression*) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + b_n.X_n$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X_2 = Motivasi

3.12 Uji Hipotesis

Menurut Supranto (2012) pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang diuji. Karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan pembuktian melalui data empiris dari suatu penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini digunakan uji regresi secara Simultan dan Parsial.

3.12.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (b_1 dan b_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y). Seperti halnya dengan uji hipotesis simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik (Purwanto, A., 2011) sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada table *coefficient* kolom sig atau *significance*.

3.12.2 Uji Simultan (Uji f)

Pada penelitian ini melibatkan kedua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersamaan (Sunnyoto, 2011).

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Sistematis Parametrik sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada pengolahan dari program SPSS ANOVA kolom sig atau *significance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Agora Vol. 5, No. 3.
- Andi, A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan*. Volume V, No.2 Desember 2015/1436 H. Diakses pada 2 Desember 2015.
- Barnawi. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: Ar-Ruz.Media.
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Fatihudin. (2015). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Jawa Timur: Zifatama
- Funda, S. (2016). *The Effects Of Participative Leadership Practices On Job Satisfaction For Highly Skilled Virtual Teams*. International Journal, Management Study Program. Vol. 5, No.6.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.Publishing.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Harahap, D. A, & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Juan, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka*. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Agora Vol. 7, No. 1.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). *Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servants*. European Journal of Training and Development, 40(7). Diakses pada Agustus 2019.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*.
- Luthans, F. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengola Data Terpraktis*. In Yogyakarta, Andi.
- Prayitno. (2014). *Manajemen Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sayuti, K.; Rina Yenrina: *Antioksidan Alami dan Sintetik*; Andalas Univesity Press: Padang, 2015.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT.Bumi Askara, Jakarta.
- Somaye Gharibvand (2012) dengan judul *The Relationship between Malaysian Organizational Culture, Participative Leadership Style, and Employee Job Satisfaction among Malaysian Employees from Semiconductor Industry*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 16.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyoto, D. (2013). *Teori, Kusioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Buku Seru.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Ed. 1. Jakarta: Rajawali Press.
- Veithzal, R., & Ella, J.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta*: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Pers.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT Indeks.

CURICULUM VITAE



BIODATA :

Nama : Novita Sari
Tempat / Tanggal Lahir : Kijang, 02 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Nama Orangtua : Ramli
Syarifah
Email : novitaramsya02@gmail.com
Alamat : Kp.Sei Datuk Gg.Alhasanah II, Kijang Kota, Bintan

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. SD Negeri 013 Bintan Timur Tahun 2005-2011
2. SMP Negeri 1 Bintan Timur Tahun 2011-2014
3. SMK Negeri 1 Bintan Timur Tahun 2014-2017