

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KEPUASAN
KERJA ANGGOTA RANGER FKL**

PROPOSAL

OLEH:

TOMI WIN LOUSER

NIM 178600036



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/6/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DENGAN KEPUASAN KERJA ANGGOTA RANGER FKL

NAMA MAHASISWA : TOMI WIN LOUSER.

NO. STAMBUK : 17.86.000.36

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI:

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)



Tanggal Sidang

2022

SKRIPSI

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan
Kepuasan Kerja Anggota Ranger FKL**

Di persiapkan dan disusun oleh
TOMI WIN LOUSER
17.860.0036

Telah di pertahankan didepan dewan penguji
Pada tanggal, 10 maret 2022
Susunan dewan penguji

Pembimbing

(Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

ketua

(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

penguji tamu

(Hairul Anwar dahmuthe, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 10 maret 2022

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini

Nama : TOMI WIN LOUSER

Npm : 178600036

Tahun terdaftar: 2022

Program studi: Psikologi Indutri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 Maret 2022



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

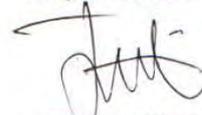
Nama : TOMI WIN LOUSER
NPM : 17.860.00.36
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger Fkl** , beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

Yang menyatakan



TOMI WIN LOUSER)

Abstrak

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger Fkl

OLEH:

TOMI WIN LOUSER

178600036

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja anggota ranger fkl kutacane. Hipotesis dalam penelitian ini adalah semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota ranger fkl. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa skala likert yaitu skala kepuasan kerja spector dan gaya kepemimpinan kartono. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang anggota ranger fkl melalui Teknik pengambilan sampel purposive sampling pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner di kantor fkl kutacane. Instrumen penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala kepuasan kerja yang terdiri dari 20 aitem ($\alpha = 0,873$) dan skala gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0,903$). Hasil analisis menggunakan pearson product moment menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($\bar{x} = 6,366$, $s = 51,53$) memiliki korelasi positif dan signifikan ($r = 0,924$, $p = 0,00$) terhadap kepuasan kerja. Hasil mean hipotesis kepuasan kerja adalah 42,5 sedangkan mean empirisnya sebesar 51,53 dengan SD 6,366. mean empiris lebih besar dari mean hipotesis maka subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Mean hipotesis gaya kepemimpinan demokratis sebesar 65, sedangkan mean empiris dari gaya kepemimpinan demokratis sebesar 76,50 dengan SD sebesar 10,319 mean hipotesis lebih kecil dari mean empiris maka gaya kepemimpinan demokratis anggota ranger fkl tergolong tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja anggota ranger fkl. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi kepuasan kerja anggota ranger fkl.

Kata kunci : gaya kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja.

Abstract

The Relationship between Democratic Leadership Style and Job Satisfaction of Fkl Ranger Members

This study only aims to determine the relationship between democratic leadership style and job satisfaction of members of the FKL Kutacane Ranger. The hypothesis in this study is that the higher the democratic leadership style, the higher the job satisfaction of the FKL ranger members. This research is a correlation study using data collection techniques in the form of a Likert scale, namely the Spector job satisfaction scale and the Kartono leadership style. The subjects in this study were 60 members of the fkl ranger through the non probability sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires at the fkl kutacane office. This research instrument uses 2 scales, namely the job satisfaction scale consisting of 20 items ($\alpha = 0.873$) and the democratic leadership style scale consisting of 32 items ($\alpha = 0.903$). The results of the analysis using Pearson's product moment showed that job satisfaction ($\bar{x}=6.366$, $s=51.53$) had a positive and significant correlation ($r = 0.924$, $p= 0.00$) on job satisfaction. The hypothetical mean of job satisfaction is 42.5 while the empirical mean is 51.53 with an SD of 6366. the empirical mean is greater than the hypothetical mean, then the research subject has high job satisfaction. The theoretical mean of democratic leadership style is 65, while the empirical mean of democratic leadership style is 76.50 with an SD of 10.319. The hypothetical mean is smaller than the empirical mean, so the democratic leadership style of members of the FKL ranger is classified as high. The results of this study indicate that the hypothesis is accepted, namely that there is a positive relationship between democratic leadership style and job satisfaction of FKL Ranger members. The better the democratic leadership style, the higher the job satisfaction of the FKL Ranger members.

Keywords: democratic leadership style, job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH Yang Maha Esa oleh karena kasih karunia, berkat kemurahan dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger Fkl” Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

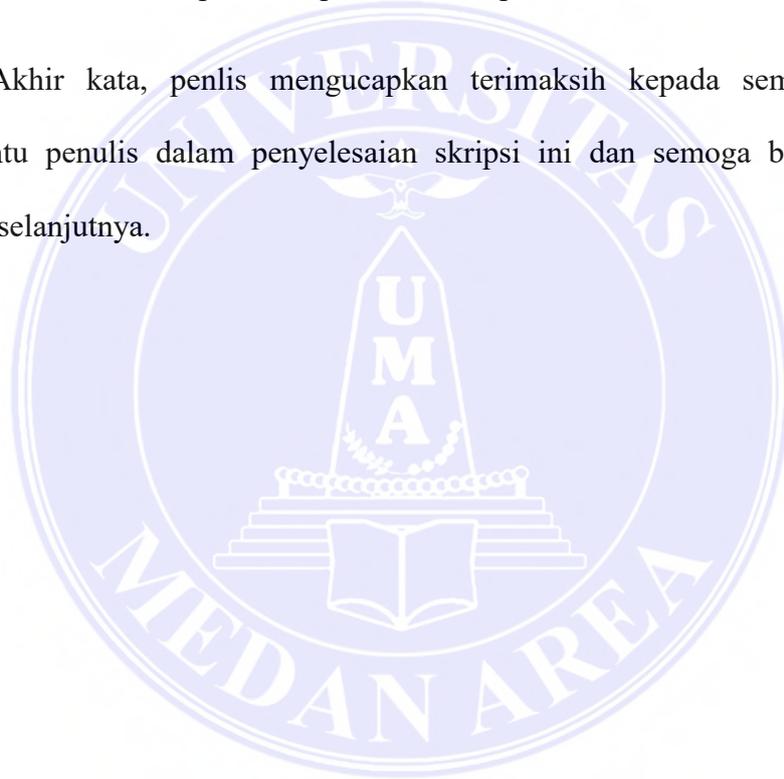
Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat secara langsung dalam mengerjakan skripsi ini. Skripsi ini saya dedikasikan untuk semua pihak yang telah banyak membantu yaitu:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, S.Ag, M.Ag, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan

Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

7. Kepada Ibu dan Ayah saya tercinta yang selalu memenuhi kebutuhan saya, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini.
8. Kepada seluruh keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan semangat.
9. Kepada seluruh sahabat saya yang saling menyemangati, menguatkan dan memotivasi sampai akhir penulisan skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan semoga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.



Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	i
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	i
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	i
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	i
DAFTAR LAMPIRAN	
Bab 1	1
Pendahuluan.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
Bab II	8
A. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
B. Gaya Kepemimpinan Demokrasi	25
a. Pengertian Gaya kepemimpinan.....	25
b. Jenis Gaya Kepemimpinan.....	27
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokrasi	29
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	30

e. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	31
C. Penelitian Sebelumnya yang Serupa	33
G. Kerangka Konseptual	36
E. Hipotesa.....	37
BAB III	38
METODE PENELITIAN.....	38
A. Tipe Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas Dan Reliabilitas	43
G. Metode Analisis Data.....	45
Bab IV.....	46
Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	46
A. ORIENTASI KANCAH PENELITIAN	46
B. PERSIAPAN PENELITIAN.....	47
1. PERIAPAN ADMINISTRASI	47
2. PERSIAPAN ALAT UKUR.....	48
C. PELAKSANAAN PENELITIAN.....	52
D. UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS.....	53
E. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	54
1. UJI ASUMSI.....	54
a. UJI NORMALITAS.....	54
a. UJI LINEARITAS	55
KORELASIONAL.....	56
2. UJI HIPOTESIS	56
3. SUMBANGAN EFEKTIF	57

F. KRITERIA	59
SB / SD	61
Keterangan	61
G. PEMBAHASAN	62
BAB V	64
PENUTUP	64
A. KESIMPULAN.....	64
B. SARAN.....	65
Daftar Pustaka.....	67

Daftar Tabel

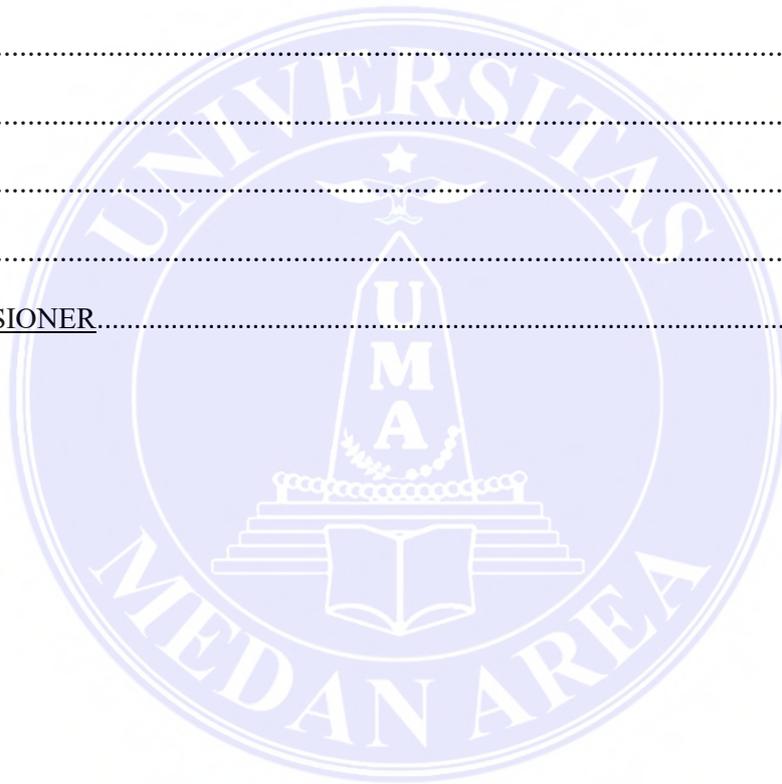
Daftar table.....	Error! Bookmark not defined.
Table 4.1	47
Distribusi Aitem KEPUASAN KERJA	47
Table 4.2	48
Distribusi Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	<u>48</u>
TABEL 4.3.....	48
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
TABEL 4.4.....	55
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	55
TABEL 4.5.....	<u>56</u>
Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	<u>56</u>
TABEL 4.6.....	<u>58</u>
Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	<u>58</u>
TABEL 4.7.....	<u>61</u>
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	61

Daftar Gambar

<u>Gambar 4.1</u>	60
<u>Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja</u>	60
<u>Gambar 4.2</u>	61
<u>Kurva Distribusi Normal Skala Kepemimpinan Demokratis</u>	61

Daftar Lampiran

<u>LAPIRAN-A</u>	70
<u>LAPIRAN B</u>	74
<u>LAPIRAN C</u>	85
<u>LAPIRAN D</u>	87
<u>LAPIRAN F</u>	92
<u>LAPIRAN KUESIONER</u>	100



Bab 1 Pendahuluan

A. LATAR BELAKANG

Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan sebagai bagian esensial dari kehidupan manusia. Orang yang berakal sehat harus bekerja giat untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya karena pekerjaan itu memberikan status yang mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat serta pekerjaan merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang. Bekerja membuat seseorang dapat memperoleh ganjaran materil (barang-barang konsumtif dan uang) dan ganjaran sosial yang *non-materil* yaitu *prestise* dan status sosial yang semuanya dilakukan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan.

Menurut Priansa (2019), setiap manusia memiliki *spirit* (roh) keberhasilan yaitu semangat murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Hal inilah yang membuat seseorang memiliki perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya, yang kemudian akan berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif dengan harapan akan memperoleh kepuasan dan memenuhi kebutuhan hidupnya melalui semuanya itu.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan sekaligus menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Karyawan yang sudah

terpenuhi kebutuhannya merasa diri mereka memperoleh kepuasan atas pekerjaannya, oleh karena itu perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tidak meninggalkan perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan tetapi sebaliknya karyawan menjadi produktif dan membuat perusahaan menjadi lebih maju.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik kerja yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sejalan dengan itu, menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/ tidak senang, suka/tidak suka, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hal itu sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Roy dan Byars (dalam Priansa, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan

ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemuduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan mendorong karyawan saling kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan namun dampak ketidakpuasan seorang karyawan mengakibatkan perilaku negatif seperti ketidakhadiran/ atau kemangkiran, pindah kerja, melarikan diri dari pekerjaan, kelelahan emosional, bahkan melakukan perilaku kontraproduktif yaitu sengaja merugikan perusahaan dengan cara penyerangan terhadap rekan kerja, sabotase dan pencurian yang tentunya akan merugikan dan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rival (2005) antara lain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control dan efektivitas kerja. Selain itu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, tingkat pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, fasilitas penunjang pekerjaan, sikap pemimpin dalam memimpin, dan sifat dari pekerja (Fathoni, 2006). Berdasarkan wawancara dengan 6 anggota ranger fkl menyatakan kurang merasa puas dengan sehingga anggota ranger merasakan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan anggota atau dengan pimpinannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja anggota ranger fkl yang akan mempengaruhi

dalam pencapaian tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan menurut Nasrudi (2010) gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan tipe otoriter, kepemimpinan tipe *laisse-faire*, kepemimpinan tipe demokratis, dan kepemimpinan tipe *pseudo-demokratis*.

Hasil Wawancara Kepada Anggota Ranger Fkl

1. *“Ya seperti ini lah dek pekerjaan abang tiap bulan naik kehutan 15 hari dalam 1 bulan sebelum sampai target dari kantor belum boleh turun kalua ga gaji di potong, sedihnya terkada kita sakit pun tidak dikasih cuti sama kantor, kadang ada nanti ada pesta di kampung pas disitu mau naik gunung terkadang berat hati ini mau naik gunung pun Cuma kayak mana lah dek kita Cuma bawahan tidak bisa berkeras nyari kerja pun susah sekarang apalgi gajinya udh umr kalua ada kerjaan lain sudah pindah abang Cuma terpaksa lah bertahan demi keluarga. tidak puas nya kerja semua hal serba lama soalnya tidak boleh langsung karena semua harus di diskusikan sama atasan dan bawahan jadi terkadang telat naik kalua telat naik gitu ya terpaksa lah telat turun pun, karean pemimpin pun tidak berani mengambil keputusan tanpa musyawarah dulu”.*
2. *“Abang si sebetulnya tidak terlalu betah kerja disini karena merasa banyak kali aturanya apalagi pas disuruh makek alat baru tanpa pelatihan terlebih dulu, apalagi alat sekarang pakek Bahasa inggris semua apalah tidak pusing abang, apalagi kalau disuruh naik pas diluar waktu naik hutan kalua tidak mau dapat minus dari kantor tambah lagi abang tidak terlalu suka sama kawan satu tim abang, merasa tidak cocok aja, makanya sempat beberapa bulan abang tidak naik gunung gara-gara itu. Selain itu pemimpin disini terlalu lembut sama bawahan tidak ada tegasnya semua harus di didiskusikan sama anggota yang lain tidak boleh sebarangan apalagi pas rapat nanti*

banyak yang adu argument karena kan beda orang beda pendapat dan hasil diskusi pun lama karean harus menemukan kesepakatan Bersama.”

3. *“Sebetulnya dek kerja di fkl itu enak sudah dapat gaji bulanan, dapat uang makan lagi pas naik hutan apalagi pemimpin distu baik sama bawahnya tapi ya terkadang lihat keuangnya yang suka telat ngasih dana naik bulanan tidak pernah tepat waktu distu aja terkadang abang tidak merasa enaknya. Karena kalua telat naik otomatis lama kami turunya. Pemimpin pun tidak bisa tegas karena semua model diskusi ya kayak mana lagi sudah gitu adanya.”*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan gaya kepemimpinanya yang ada dalam organisasi adalah termasuk kedalam ciri gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang demokratis mendorong kelompok untuk memikul tanggung jawab untuk menetapkan tujuan, menetapkan kebijakan pemecahan masalah dan membimbing kelompok dengan gaya kepemimpinan demokratis menyebabkan meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Mtimkulu, Naranjae & Karodia, 2014).

Berdasarkan uraian diatas makan dapat disimpulakann walaupun organisasi fkl telah menggunakan gaya kepimpinan demokratis tetapi masih ada anggota ranger yang kepuasan kerjanya masih rendah dimana seharusnya organisasi yang menerapkan gaya kepimpinan demokratis terhadap karyawanya seharusnya kepuasan kerja lebih baik dari gaya kepimpinan yang lain.

Berdasarkan uraian diatas , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger Fkl Kutacane”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan walaupun organisasi fkl telah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis tetapi masih ada anggota ranger yang kepuasan kerjanya masih rendah dimana seharusnya organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis terhadap karyawannya seharusnya kepuasan kerja lebih baik dari gaya kepemimpinan yang lain.

C. Batasan Masalah

Banyak factor-faktor atau variable yang dapat dikaji untuk di tindak lanjuti dalam penelitian ini. Namun karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan yang ada baik waktu, dana, maupun jangkauan penelitian sehingga dalam penelitian ini tidak semua dapat ditinjau lajuti peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja anggota ranger fkl dengan sampel 60 dan populasi 60.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dalam penelitian peneliti ingin melihat adakah “hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan anggota ranger fkl”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan anggota ranger fkl.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan khazanah ilmu psikologi dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi, dimana khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan penelitian serupa.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap instansi tersebut dalam mengelola SDM dan sekiranya dapat membantu dalam mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan SDM dari para anggota yang berkontribusi di dalam instansi tersebut.

Bab II

Tinjauan pustaka

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya sendiri. Ini di perjelas oleh argument Warner III & Hpollenbeck (1995, hlm,206-207) yang mengutip ungkapan Locke, “perasaan menyenangkan yang timbul dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau terpenuhinya nilai-nilai terpenting dari perkerjaan yang dia lakukan”.

Sementara itu, Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidak puasan cenderung kepenafsiran karyawan terhadap pengalaman kerja yang sekarang dan masa lalu dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Atas dasar asumsi bahwa kepuasan kerja secara mendasar bervariasi jadi perlu di lakukan pengukuran kepuasan kerja yang terus-menerus dan periodic sesuai dengan rentang waktu secara interval.

Secara keseluruhan kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang penting dalam sebuah pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan atau organisasi tempatnya bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawanya tidak diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya karyawan yang berhenti

bekerja, sering absen(bolos) kerja, dan beberapa pelanggaran yang dapat merugikan organisasi dalam jumlah biaya yang cukup besar.

a. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah yang dilihat didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan akan menyukai

lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Selanjutnya menurut As'ad (2001) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu:

1. Aspek individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Aspek sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja dan hubungan kemasyarakatan.
3. Aspek utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, dan hubungan sosial.

Sejalan dengan pendapat ahli di atas aspek-aspek kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Asa'ad 2004) yaitu:

1. Keamanan kerja, aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
2. Kesempatan untuk maju dan berkembang. yakni ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
3. Gaji, gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
4. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.
5. Komunikasi, yang lancar antar karyawan dengan atasan banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan

untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah kerja secara mental menantang, serta mendapat bayaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan, karyawan menjadi asset penting bagi perusahaan sehingga perusahaan mengalami kemajuan. Menurut Herzberg (dalam Priansa, 2019) upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

a. Faktor Pemuas

Yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berprestasi, yang bersumber dari dalam diri karyawan (motivasi instrinsik) untuk dapat meningkatkan kemampuan motivasi intrinsi maka pimpinan perusahaan perlu memenuhi faktor pemuas antara lain:

1. Pengembangan Karir (*The Possibility Of Growth*)

Pimpinan harus melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja pegawai yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil dengan adanya transparansi tersebut maka karyawan memahami dengan baik apa yang seharusnya dituju dan apa yang diperolehnya jika mampu meraih tujuan tersebut.

2. Prestasi Yang Diraih (*Achievement*)

Pimpinan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya karena karyawan pada dasarnya menginginkan hal yang baik oleh karena itu harus diyakini bahwa karyawan tersebut telah berada di tempat yang pas untuk bekerja sesuai kemampuan, dan bakatnya.

3. Pengakuan Orang Lain (*Recognition*)

Setiap karyawan ingin diakui prestasinya dalam pekerjaan, pimpinan harus lebih aktif memuji keberhasilan karyawan jika karyawan tersebut berhasil dalam pekerjaannya namun jangan terkesan memaksakan dan berlebihan.

4. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Kepuasan karyawan akan meningkat jika mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Pemimpin perusahaan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya.

5. Peluang Untuk Maju (*Advancement*)

Pimpinan perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk maju hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan untuk berperan dalam organisasi. Seperti memberikan kesempatan memberikan masukan terhadap sesuatu mengenai perusahaan.

6. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)

Pimpinan harus mampu membuat karyawan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan penting dan tugas yang mereka lakukan sangat berguna bagi perusahaan.

b. Faktor Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan faktor tersebut antara lain:

1. Kompensasi

Pimpinan harus mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja, akan tercipta keadilan dan transparansi

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Pimpinan harus mampu memenuhi rasa aman karyawannya, seperti dengan penyediaan asuransi dan pengobatan gratis

3. Kondisi Kerja Karyawan

Kondisi kerja karyawan harus memenuhi standar yang nyaman seperti musholla, toilet dsb.

4. Prosedur Organisasi

Prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang, dan kompensasi.

5. Supervisi Hubungan Interpersonal

Mutu supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantaranya pimpinan, rekan kerja, maupun karyawan dengan level lebih rendah harus mampu menciptakan komunikasi personal dan proses sosialisasi kebijakan perusahaan sehingga dimengerti dengan baik oleh seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.

a. Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Individu

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang disarankan

1. Kepribadian

Merupakan cara individu untuk berpikir, bertindak laku, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan individu sebagai karyawan.

2. Nilai-Nilai Yang Dimiliki Individu

nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana karyawan bertindak laku dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, individu yang memiliki kesejahteraan yang tinggi cenderung tidak puas jika mendapatkan gaji yang rendah,

Kebudayaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, individu yang tinggal dilingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah atau gaji yang tinggi.

4. Minat dan Keterampilan

Jika individu bekerja sesuai minatnya maka individu akan merasa puas. Kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat karyawan dan jurusannya. Semakin sesuai ketiganya

maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dan karyawan akan puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

5. Usia dan Pengalaman Kerja

Pada awal bekerja karyawan cenderung puas karena merasa tertantang dalam bekerja namun setelah beberapa tahun bekerja biasanya karyawan akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut karena karyawan tersebut mengalami stagnasi merasa dirinya tidak maju dan berkembang

6. Jenis Kelamin

Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Dan wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pria.

7. Intelegensi

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih rendah.

8. Status dan Senioritas

Semakin tinggi posisi pegawai dalam level perusahaan maka kepuasan yang dirasakannya akan meningkat. Karena karyawan dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya lebih tinggi.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Situasi Dan Kondisi Pekerjaan

Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara perusahaan memperlakukan karyawannya serta imbalan gaji yang didapat.

2. Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan dan promosi didistribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil. Dan sesuai gaji yang diterima dengan yang dipersepsikan oleh karyawan.

3. Supervisi dan Komunikasi

Karyawan yang percaya bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, dan

menghargai karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasankerja yang tinggi pula. Gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari supervisor yang memiliki kualitas yang baik.

4. Pekerjaan

Karyawan akan puas jika dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik. Memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggungjawab.

5. Keamanan

Adanya rasa aman menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman karyawan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk bertahan dalam pekerjaannya.

6. Kebijakan Organisasi

Karyawan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan organisasi cenderung akan merasa tidak puas.

7. Sosial Pekerjaan

Kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan kontribusi terhadap perusahaan akan merasa puas.

8. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi

Kesempatan untuk pengembangan karir dan dipromosikan akan menjadi stimulus bagi kepuasan kerja karyawan dalam berbagai level pekerjaan.

Berdasarkan factor-faktor diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan yaitu situasi dan kondisi pekerjaan, system imbalan, supervise dan komunikasi, pekerjaan itu sendiri, keamanan, kebijaksanaan organisasi, social pekerja, kesempatan jenjang karir dan promosi.

a. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja, dan *turnover* tetapi juga variabel *non* kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja:

1. Dampak Terhadap Produktifitas

Robbins (2006) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan mengarahkan karyawan pada kepuasan kerja. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan menghargai produktivitas tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji atau promosi yang kemudian

dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dapat dikatakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dikenal juga dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Karyawan yang tidak menyukai pekerjaan akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu dengan cara berhenti atau keluar dari perusahaan, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

a. Ketidakhadiran/kemangkiran (*absenteeism*)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dengan meningkatkan biaya karyawan. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap karyawan yang sedang tidak masuk, karyawan tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya

untuk karyawan pembantu. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, biaya juga bisa tinggi.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan perusahaan mengingat banyaknya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut karyawan sebagai pengganti karyawan yang keluar. Pindah kerja merupakan tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Burnout

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Pegawai dalam keadaan burnout mengalami gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga komponen.

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya natusias untuk bekerja
- c. Berkurangnya personal accomplishment, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

Kelelahan emosional merupakan reaksi terhadap perasaan negative karyawan ketika pekerjaannya tidak memuaskan.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan level jabatan

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counter productive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan perusahaan. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap perusahaan, sabotase, dan pencurian. Perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat kita ketahui ada banyak dampak-dampak yang terjadi jika terjadi kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan yaitu jika karyawan puas maka karyawan tersebut akan bekerja secara produktif, dan saling membantu dengan rekan yang lain, namun jika karyawan tersebut tidak puas maka karyawan tersebut akan menimbulkan perilaku menghindar seperti sering absen dan bahkan meninggalkan pekerjaan dan pindah kerja, dan kelelahan emosi yang membawa pengaruh buruk bagi perusahaan oleh karena itu sangat perlu untuk memperhatikan kepuasan karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

B. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

a. Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi, berinteraksi dan dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan anggota/bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya dan tidak seharusnya kita membandingkan antara gaya kepemimpinan yang baik dan yang buruk.

Kartono (2008) gaya kepemimpinan adalah sifat, perilaku dan kebiasaan yang dilakukan oleh satu individu dalam berinteraksi dengan individu yang lain baik itu interaksi dengan teman, keluarga dan bawahan. Dapat dikatakan gaya kepemimpinan setiap individu itu tercerminkan dalam perilakunya sehari-hari. Supardo (2006) gaya kepemimpinan itu lebih kepada mempengaruhi bawahan secara menyeluruh dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan oleh pemimpin.

Menurut Agus Dharma (1984:25-27) ada tiga teori kepemimpinan yang memiliki kesamaan unsur sekalipun tidak seluruhnya dapat menjelaskan perbedaan antara kepemimpinan yang efektif dan kepemimpinan yang tidak efektif dalam berbagai situasi, ketiga faktor tersebut yaitu:

1. Teori karakteristik personalitas

Teori ini merupakan asumsi dasar bahwa individu-individu lebih penting

daripada situasi. Dengan demikian faktor lingkungan tidak turut diperhitungkan dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Teori ini terutama menekankan pada karakteristik personalitas yang secara khusus terdapat pada pemimpin-pemimpin atau manajer yang berhasil. Karakteristik personalitas itu antara lain meliputi umur, kedewasaan, kemampuan, bentuk fisik, pendidikan, karisma dsb.

1. Teori gaya

Asumsi dasar teori ini terletak pada anggapan bahwa pegawai akan bekerja lebih keras (dan karenanya akan lebih efektif) jika manajer menerapkan gaya tertentu. Teori ini terutama menyadari bahwa dalam kepemimpinan terlibat hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan. Oleh karena itu, unsur yang paling kritis menurut teori ini adalah perilaku pemimpin terhadap bawahan, yang meliputi rasa saling percaya, saling hormat, dukungan terhadap ide-ide bawahan, dan komunikasi dua arah.

2. Teori Kontingensi

Ada tiga faktor situasional yang menentukan sesuai tidaknya penerapan gaya kepemimpinan yaitu:

a) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahan (baik, sedang, jelek), keyakinan bawahan terhadap pemimpin, dan loyalitas. Pada umumnya hal-hal tersebut diukur berdasarkan persepsi pemimpin mengenai atmosfer kelompok dalam sejumlah

dimensi.

b) Struktur tugas

Faktor struktur tugas menyangkut soal sampai seberapa jauh suatu tugas merupakan pekerjaan rutin atau tidak. Faktor ini umumnya diukur melalui persepsi pengamat atau sifat pekerjaan yang ditegaskan.

c) Kekuatan posisi

Faktor kekuatan posisi dirujuk sebagai otoritas struktural yang dimiliki pemimpin karena jabatan formalnya, termasuk kadar kontrol yang dimilikinya atas penghargaan dan sanksi serta kabar dukungan atasan terhadapnya dalam penggunaan otoritas itu.

Dari beberapa pendapat tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah cara atau sifat yang digunakan pemimpin itu sendiri untuk mengendalikan atau mengatur para bawahannya,

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013) ada beberapa jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan menjadi pemimpin sebagai segalanya dan pusat komando dalam sebuah organisasi jadi semua keputusan yang diberikan oleh pemimpin sudah menjadi keharusan untuk dilakukan bawahan dan tidak ada ruang untuk bawahan untuk

berpedapat, Otokratik juga sering disebut sebagai gaya kepemimpinan otoriter dimana yang kuat yang harus dipatuhi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini sangat bertolak belakang dengan otokratik karena di demokrasi tidak ada yang kuat dan yang lemah, dan pemimpin juga menampung semua pendapat yang diberikan bawahannya. Tidak seperti otokratik yang berpusat pada atasan demokratis lebih focus kebawahan dimana bawahan juga ikut andil dalam berkontribusi di dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Gaya kepemimpinan ini pemimpin dalam suatu organisasi yang tidak memiliki pendirian dimana apa yang dikatakan semua serba boleh. Dimana pemimpin memberikan kebebasan kepada setiap bawahannya.

Dari jenis gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah perilaku yang dimunculkan dari sifat, perilaku dan kebiasaan dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Dari jenis-jenis gaya kepemimpinan diatas dapat simpulkan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan yaitu gaya kepemimpinan otokratik, demokratis, dan permisif. Gaya kepemimpinan diatas memiliki ciri dan kegunaanya masing-masing tidak ada yang baik atau yang buruk tergantung mana kita menyikapinya.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Gaya kepemimpinan demokrasi diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi.

Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, berarti gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan antara bawahan dan atasan yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan. Pemimpin memandang, dan menempatkan orang-orang sebagai subjek yang memiliki kepribadian, kehendak, kemampuan, pendapat, minat, kreativitas.

Kepemimpinan demokratis bisa dikatakan efektif Menurut Kartono (2008) adalah dengan pertanda sebagai berikut:

1. Organisasi dengan seluruh bagian bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor dan pemimpin hanya mengawasi anggota.
2. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyandang tugasnya.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi.

4. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.

Dengan gaya kepemimpinan demokratis pimpinan secara tidak langsung memotivasi pegawai agar berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam kegiatan organisasi.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab Bersama personalisasi organisasi
2. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
3. Disiplin tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara Bersama
4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawas.
5. Komunikasi dengan bawahan bersipat terbuka dan dua arah.

Dari pembahasan tentang gaya kepemimpinan demokratis dapat di simpulkan gaya kepemimpinan demokratis itu bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara menjadi bawahan sebagai acuan dan memberikan peranan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan agar tercipta kerja sama yang harmonis.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor gaya kepemimpinan demokratis menurut Nugroho, A (2010) ada 4(empat macam), yaitu

1. Keputusan dibuat Bersama antara pemimpin dan bawahan
2. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat, saling harga menghargai
3. Pemimpin mendorong prestasi semua para bawahannya dalam batas kemampuan secara wajar
4. Pujian dan kritik seimbang

Dari factor-faktor diatas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak serta merta menggunkan jabatannya secara semena-mena semua hal yang dilakukan semua dari keputusan Bersama dengan musyawarah.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat beberapa indicator yaitu:

1. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan tindakan alternative dengan sistematis yang sudah dipikirkan secara matang dan dipertimbangkan dan merupakan tindakan yang paling tepat dilakukan dan apabila ada kerugian yang didapat dari pengambilan keputusan maka pemimpin sebagai penanggung jawab.

2. Kemampuan Memotivasi

Dalam hal ini seorang pemimpin harus bisa memberikan suatu hal yang dapat mendorong kemampuan anggotanya dalam sebuah pekerjaan, dan membuat bawahan

bekerja lebih optimal dari biasanya untuk mencapai sebuah target organisasi harus mampu menggerakkan itu.

3. Kemampuan Komunikasi

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik agar apa yang disampaikan dapat dipahami dan dimengerti oleh bawahannya baik secara verbal dan nonverbal untuk memudahkan semua bawahan memahami instruksi yang diberikan agar pekerjaan yang dilakukan anggota menjadi lebih efektif dan meningkatkan keharmonisan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Dalam melakukan peran sebagai pemimpin harus bisa menggerakkan orang untuk melakukan apa yang diinginkan baik secara sadar atau tidak sadar baik dengan kekuatan pribadi atau jabatan agar efektif dalam melakukan pekerjaan.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus mampu memikul tanggung jawab bawahannya berani dalam hal mempertanggung jawabkan apapun yang dilakukan oleh bawahannya karena pemimpinlah yang menggerakkan bawahan oleh karena itu sebagai pemimpin harus tegas dalam menjalankan tugasnya.

6. Kemampuan Menahan Emosi

Sebagai seorang pemimpin sebelum bertindak kita harus memikirkan apa yang bisa ditimbulkan akibat dari perbuatan itu makanya pemimpin disini harus bisa menahan emosi negative yang mana dapat mempengaruhi kinerja anggotanya.

C. Penelitian Sebelumnya yang Serupa

a. Menurut Dian Fahmi (2013), bahwa gaya kepemimpinan demokrasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja anggota organisasi pencinta alam karena tempat penelitian yang peneliti disini kurang luas dan penemeliti ini juga menyarankan agar melakukan penelitian yang dengan anggota partisipan lebih banyak lagi.

b. Menurut Dewi Arum Yonitri (2013) bahwa gaya kepemimpinan demokrasi membuat sumbangan sebesar 30% terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Ciamis dan 70% lainnya dipengaruhi oleh variable lain seperti jabata, gaji, bonus, dan kenaikan jabatan. Dari penelitian ini gaya kepemimpinan menyumbang kepuasan kerja karyawan yang cukup tinggi karena dia hanya satu variable.

c. Menurut Ramlan (2005), dalam penelitian ini bukan hanya gaya kepemimpinan yang menyumbangkan kepuasan kerja karyawan tetapi ada sumbangan yang signifikan dari factor lain yaitu imbalan yang diterima karyawan dari organisasi jadi selain gaya kepemimpinan yang baik imbalan yang setimpal juga harus diberikan organisasi. Dalam penelitian ini kurang dalam penyesuaian kuseuner dan kurang mendapat hasil yang baik karena kurang dapat dari factor budaya organiosasi.

D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger Fkl

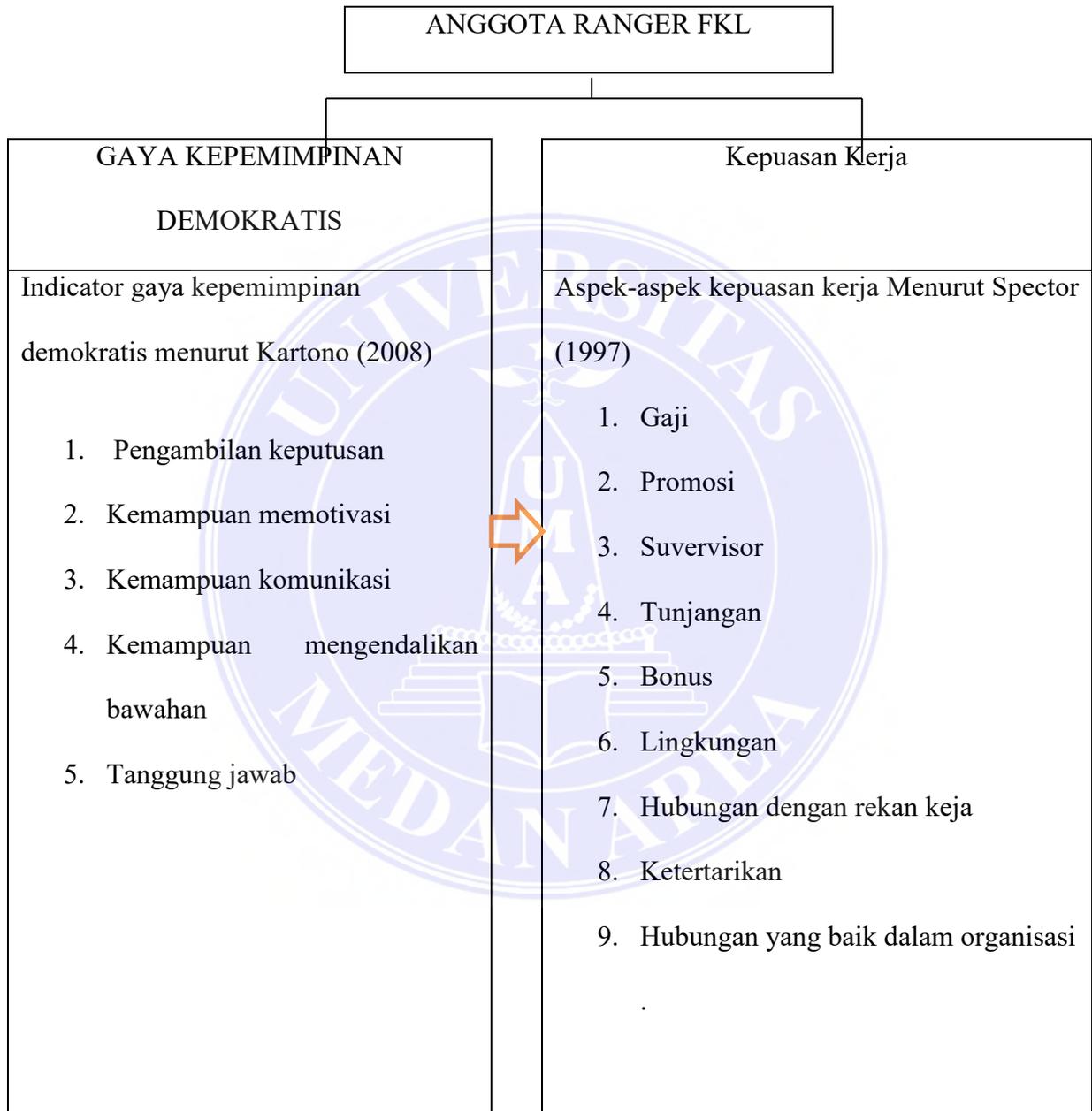
Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik kerja yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Lewin, Lippit dan White, (dalam Helambang, 2014) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri.

Dalam kenyataannya perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin disebuah organisasi, pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keamanan, pengejaran target, mengarahkan tujuan organisasi, kualitas kehidupan kerja, tingkat prestasi sebuah organisasi. Menurut riset yang dilakukan oleh Kurt Lewin, Lippit, dan White, dalam pengertian produktivitas, dan kepuasan kerja organisasi maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Anggapan anggota ranger terhadap gaya kepemimpinan berdampak pada kegiatan ranger yang melakukan smartpatrol setiap bulannya, serta target yang harus di capai dalam melakukan smartpatrol. Anggota ranger yang memiliki anggapan yang baik terhadap kepemimpinan akan memberikan motivasi bagi anggota ranger yang melakukan smartpatrol dengan baik, serta mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

G. Kerangka Konseptual



E. Hipotesa

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan kerja Anggota Ranger Fkl, dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota ranger fkl dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis semakin rendah pula kepuasan kerja anggota ranger fkl.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan analisis data.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan cara membagikan skala. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X (variabel independen) adalah gaya kepemimpinan demokrasi dengan variabel Y (variabel dependen) yaitu kepuasan kerja. Data yang telah dikumpulkan akan di uji korelasi atau hubungan diantara dua variabel.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan cara membagikan skala. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X (variabel independen) adalah gaya

kepemimpinan demokrasi dengan variabel Y (variabel dependen) yaitu kepuasan kerja. Data yang telah dikumpulkan akan di uji korelasi atau hubungan diantara dua variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian digunakan untuk menguji hipotesa penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel – variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel terikat : Kepuasan Kerja
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Demokrasi

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional tersebut sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan mengacu pada kepuasan. Wages, Promotion policy, Quality of Supervisor, Fringe Benefit, Contingent Rewadrs, Work Environmant, Quality of Co-Workers, Interest in-Work, Quality Of Relationship.

2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Gaya kepemimpinan demokrasi diwujudkan dengan dominasi

perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 anggota ranger

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel sedikitnya harus memiliki satu sifat yang sama dengan populasi (Hadi, 2004). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh atau *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Menurut Sugiyono dalam Mulia dan Saputra (2017) alasan menggunakan total sampling jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini yaitu 60 orang anggota ranger.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yakni hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja anggota ranger fkl. Beberapa hasil data yang didapat digunakan sebagai pelengkap data yang diperoleh dari angket

b. Angket

Angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja secara tertulis kepada responden untuk dijawab

c. Teknik pengumpulan data dalam ini menggunakan teknik skala.

Skala adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

1. Skala Kepuasan Kerja

Spector (1997) dalam Martins & Pronça (2012) menyatakan bahwa terdapat 9 aspek untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yakni:

a. Gaji (Wages) adalah kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan memiliki kesempatan memperoleh kenaikan gaji.

- b. Promosi (Promotion policy) adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan.
- c. Supervisor (Quality of supervisor) adalah kepuasan kerja terhadap atasan termasuk memiliki penilaian yang baik dari atasan.
- d. Tunjangan (Fringe benefit) adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh tunjangan-tunjangan di luar jumlah gaji yang diterima.
- e. Bonus (Contingent rewards) adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh rewards atau bonus ketika memiliki performa baik, bentuknya tidak selalu berupa uang.
- f. Lingkungan kerja (Work environment) adalah kepuasan kerja karyawan karena memiliki kondisi dan lingkungan perusahaan yang baik.
- g. Memiliki hubungan yang baik (Quality of co-workers) adalah kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sejawat, termasuk kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
- h. Keter dengan pekerjaan (Interest in work) adalah kepuasan kerja dan ketertarikan yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dan menimbulkan komitmen dalam bekerja.
- i. Hubungan yang baik dengan organisai (Quality of relationship) adalah kepuasan kerja terhadap hubungan karyawan di dalam organisasi baik dengan rekan kerja, dengan atasan atau bawahan.

skala kepuasan kerja menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan respon, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Item pada butir favourable skor yang didapat adalah STS = 1, TS = 2,

S = 3, SS = 4. Begitupula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir unfavourable adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1.

2. Skala Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Aspek yang digunakan dalam skala gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan dalam Kartono (2008) dimana gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indicator, pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kemampuan menahan emosi.

Skala dalam gaya kepemimpinan demokratis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan respon yaitu= SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak Setuju), STS (sangat tidak setuju). Item pada butir favorable skor yang didapat adalah STS=1, TS=2, S=3, SS=4. begitu pula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir unfavourable adalah STS=4, TS=3, S=2, SS=1.

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Untuk mengetahui validitas dan realibilitas skala skala kepuasan pelanggan dan skala loyalitas pelanggan akan menggunakan jasa komputer SPSS versi 17.0 for windows sehingga didapatkan butir-butir yang memenuhi syarat yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor Y

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat X

$\sum Y^2$ = jumlah skor kuadrat Y

Jika r positif, serta nilai r hitung > r tabel maka butir variabel tersebut valid

2. Uji Reabilitas Alat Ukur

Realibilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien realibilitas merupakan indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukur (Azwar, 2000).

Uji realibilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan internal consistency yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes itu sendiri. Teknik ini pandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2000).

$$r_{kk} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p q}{S_i^2} \right]$$

Keterangan

- r_{kk} = koefisien reliabilitas
k = banyaknya butir
p = proporsi jawaban benar
q = proporsi jawaban salah
s = varians skor total

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson melalui program SPSS versi 17.0 for windows. Alasan peneliti menggunakan uji ini untuk menguji hipotesis hubungan / korelasi antara satu variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono 2003).

Sebelum melakukan uji korelasi Product Moment Pearson terlebih dahulu penulis melalui uji normalitas dan linearitas.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat uraikan sebagai berikut:

1. Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja dimana $R_{xy} = 0,924$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja dinyatakan diterima.
2. Hipotesis yang diajukan ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja diterima. Diketahui korelasi bersifat positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan demokratis semakin tinggi kepuasan kerja anggota Ranger FkL, begitu pula sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan demokratis semakin rendah kepuasan kerja anggota Ranger FKL.
3. Mean Hipotetik kepuasan kerja adalah 42.5 sedangkan mean empirisnya adalah 51.53 dengan SD 6.366. Melihat mean empiris lebih tinggi dari teoritik maka dapata di simpulkan gaya kepemimpinan demkratis baik. Pada table tersebut juga menunjukkan mean hipotetik gaya kepemimpinan demokratis sebesar 65 sedangkan mean empiris sebesar 76.50 dengan SD sebesar 10.319. melihat ini dapat

disimpulkan mean empiris lebih tinggi dari hipotetik maka anggota ranger fkl memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

4. Dari hasil sumbangan efektif Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,854$. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 85,4%, terhadap kepuasan kerja anggota ranger FKL.
5. Berdasarkan hasil rata-rata diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja anggota ranger FKL tergolong tinggi karena nilai rata-rata mean hipotetik lebih rendah dari nilai rata-rata mean empiris.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Anggota Ranger

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepuasan kerja anggota ranger fkl tinggi dan ini hendaknya di pertahankan dengan memberikan dukungan dari organisasi seperti, adanya pelatihan yang dilakukan setiap tahunnya, memberikan fasilitas yang memadai, selalu mendukung anggota ranger dalam hal yang positif, dan adanya hubungan yang harmonis baik antara karyawan dan atasan.

2. Kepada Pemimpin

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam fkl yaitu gaya kepemimpinan demokratis hendaknya di pertahankan karena gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan pada anggota ranger untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan organisai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam penelitian selanjutnya disarankan jangan hanya terpaku pada gaya kepemimpinan demokratis tetapi coba tambah variable dan factor yang lain agar bisa memaksimalkan hasil penelitiannya dan tidak hanya terpaku pada gaya kepemimpinan demokratis saja, gunakan variable lain seperti keselamatan dalam bekerja, atau pengembangan karier bagi ranger.
- b. Penulis juga berharap peneliti selanjutnya lebih teliti dalam merancang penelitian seperti, dapat melacak kebohongan dalam respoden yang dilakukan baik saat wawancara Waupun saat mengisi kuesioner

Daftar Pustaka

Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dewi Arum Yonitri, 2013: *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokrasi dengan kepuasan Kerja Karyawan*: Surakarta, UMS.

Fahmi, Dian. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Pada Organisasi Pecinta Alam Di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.

Hadi, S. 2004. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia cetakan kesepuluh*. 2007. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Martins, H., & Pronça, T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire – Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *Journal Psychology University of Porto*, 1 – 20.

Muhammad Nusran, 2019: *Dunia Industri*. Makasar: Media Pustaka.

Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.

Ramlan Ruvendi, 2005: *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*: jurnal ilmiah binaniaga.

Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruvendi, R. (2005). *Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal ilmiah binaniaga, 1(1).

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Rafika

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.



LAPIRAN-A

SEBARAN DATA PENELITIAN

KEPUASAN KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	13	14	15	16	18	19	20	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	51
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	48
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	50
5	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	53
6	3	2	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	1	48
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	56
8	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	53
9	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	58
10	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	61
11	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
12	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	43
13	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	44
14	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	55
15	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	57
16	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	62
17	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	54
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
20	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	58
21	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	45
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	50
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
24	3	3	3	3	2	3	2	4	1	4	3	3	3	1	2	3	4	47
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	62
27	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	56
29	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	52
30	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	49
31	4	1	1	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	51
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
33	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
34	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
35	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	47
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	55
37	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
38	3	1	1	3	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	48
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	49
40	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	49
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	53
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	49
43	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	55
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
46	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	40
47	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	60
48	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	39
49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	54
50	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	38
51	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
52	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	46
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	60
54	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	47
55	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	53
56	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	44
57	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	49
58	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	47
59	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	45
60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	45

LAPIRAN B

UJIVALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliability

KEPUASAN KERJA

Notes		
Input	Output Created	28-Nov-2021 00:53:55
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	Elapsed Time		0:00:00.047

[DataSet2]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.17	.493	60
VAR00002	2.65	.840	60
VAR00003	2.67	.837	60
VAR00004	3.15	.481	60
VAR00005	2.65	.840	60
VAR00006	3.15	.481	60
VAR00007	2.65	.799	60
VAR00008	2.98	.596	60
VAR00009	2.97	.688	60
VAR00010	3.00	.803	60
VAR00011	3.43	.647	60

VAR00012	2.65	.799	60
VAR00013	3.22	.585	60
VAR00014	3.03	.663	60
VAR00015	3.23	.593	60
VAR00016	3.02	.813	60
VAR00017	2.77	.998	60
VAR00018	3.03	.780	60
VAR00019	3.22	.585	60
VAR00020	2.97	.688	60

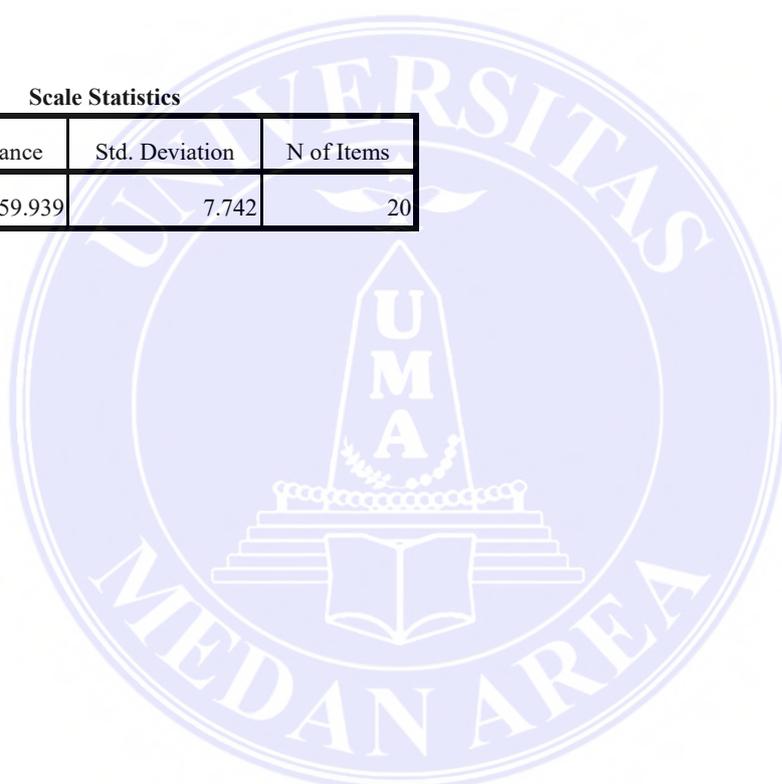
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.43	57.165	.340	.872
VAR00002	56.95	51.065	.680	.859
VAR00003	56.93	51.216	.670	.860
VAR00004	56.45	56.896	.388	.871
VAR00005	56.95	51.404	.650	.861
VAR00006	56.45	56.997	.373	.871
VAR00007	56.85	51.638	.285	.889
VAR00008	56.62	55.698	.436	.869
VAR00009	56.63	55.592	.378	.871
VAR00010	56.60	53.024	.537	.865
VAR00011	56.17	55.395	.428	.869
VAR00012	56.85	51.638	.286	.889
VAR00013	56.38	56.512	.351	.871
VAR00014	56.57	55.877	.365	.871

VAR00015	56.37	56.372	.361	.871
VAR00016	56.58	52.586	.568	.864
VAR00017	56.83	55.633	.222	.881
VAR00018	56.57	52.690	.586	.863
VAR00019	56.38	56.512	.351	.871
VAR00020	56.63	55.592	.378	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.60	59.939	7.742	20



Reliability

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

Notes		
	Output Created	28-Nov-2021 00:55:51
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('Kepemimpinan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	Elapsed Time		0:00:00.083

[DataSet3]

Scale: Kepemimpinan

Case Processing Summary		
	N	%

Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.17	.493	60
VAR00002	2.65	.840	60
VAR00003	2.67	.837	60
VAR00004	3.15	.481	60
VAR00005	2.65	.840	60
VAR00006	3.15	.481	60
VAR00007	2.65	.799	60
VAR00008	2.98	.596	60
VAR00009	2.97	.688	60
VAR00010	3.00	.803	60
VAR00011	3.43	.647	60
VAR00012	2.65	.799	60
VAR00013	3.22	.585	60
VAR00014	3.03	.663	60

VAR00015	3.23	.593	60
VAR00016	3.02	.813	60
VAR00017	2.77	.998	60
VAR00018	3.03	.780	60
VAR00019	3.22	.585	60
VAR00020	2.97	.688	60
VAR00021	3.12	.524	60
VAR00022	2.95	.675	60
VAR00023	2.65	.820	60
VAR00024	2.70	.720	60
VAR00025	2.75	1.002	60
VAR00026	3.03	.663	60
VAR00027	3.15	.515	60
VAR00028	3.17	.493	60
VAR00029	2.65	.840	60
VAR00030	2.67	.837	60
VAR00031	3.15	.481	60
VAR00032	2.65	.840	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.07	150.504	.407	.922
VAR00002	91.58	139.773	.765	.917
VAR00003	91.57	159.911	.261	.927
VAR00004	91.08	150.112	.452	.922
VAR00005	91.58	140.145	.745	.917

VAR00006	91.08	150.349	.432	.922
VAR00007	91.58	140.620	.761	.917
VAR00008	91.25	149.377	.408	.922
VAR00009	91.27	148.301	.412	.922
VAR00010	91.23	146.182	.456	.922
VAR00011	90.80	148.875	.404	.922
VAR00012	91.58	140.620	.761	.917
VAR00013	91.02	151.406	.273	.924
VAR00014	91.20	148.807	.397	.922
VAR00015	91.00	151.254	.279	.924
VAR00016	91.22	145.495	.485	.921
VAR00017	91.47	146.931	.320	.925
VAR00018	91.20	145.620	.501	.921
VAR00019	91.02	151.406	.273	.924
VAR00020	91.27	148.301	.412	.922
VAR00021	91.12	149.766	.439	.922
VAR00022	91.28	148.240	.425	.922
VAR00023	91.58	140.383	.753	.917
VAR00024	91.53	147.745	.423	.922
VAR00025	91.08	156.661	.230	.929
VAR00026	91.20	148.807	.397	.922
VAR00027	91.08	150.586	.381	.923
VAR00028	91.07	150.504	.407	.922
VAR00029	91.08	159.773	.265	.927
VAR00030	91.57	139.911	.761	.917
VAR00031	91.08	150.112	.452	.922
VAR00032	91.58	140.145	.745	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94.23	155.673	12.477	32



LAPIRAN C

UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

NORMALITAS

Notes		
	Output Created	28-Nov-2021 01:17:32
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.063
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet4]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	60	51.53	6.366	38	64
Kepemimpinan	60	76.50	10.319	53	98

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kepemimpinan
Normal Parameters ^{a, b}	N	60	60
	Mean	51.53	76.50
	Std. Deviation	6.366	10.319
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.098
	Positive	.071	.081
	Negative	-.058	-.098
	Kolmogorov-Smirnov Z	.553	.760
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.920	.611

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAPIRAN D

UJI LINEARITAS VARIABEL PENELITIAN

LINEARITAS

Notes		
	Output Created	28-Nov-2021 01:18:47
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:02.953
	Elapsed Time	0:00:03.240
Use	From	First observation
	To	Last observation

Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified
	Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
	Equations Include	CONSTANT

[DataSet4]

Model Description

	Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1	Kepuasan Kerja
Equation	1	Linear
	Independent Variable	Kepemimpinan
	Constant	Included
	Variable Whose Values Label	Unspecified
	Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	60
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Kepuasan Kerja	Kepemimpinan

	Number of Positive Values	60	60
	Number of Zeros	0	0
	Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Kepuasan Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.924	.854	.852	2.452

The independent variable is Kepemimpinan.

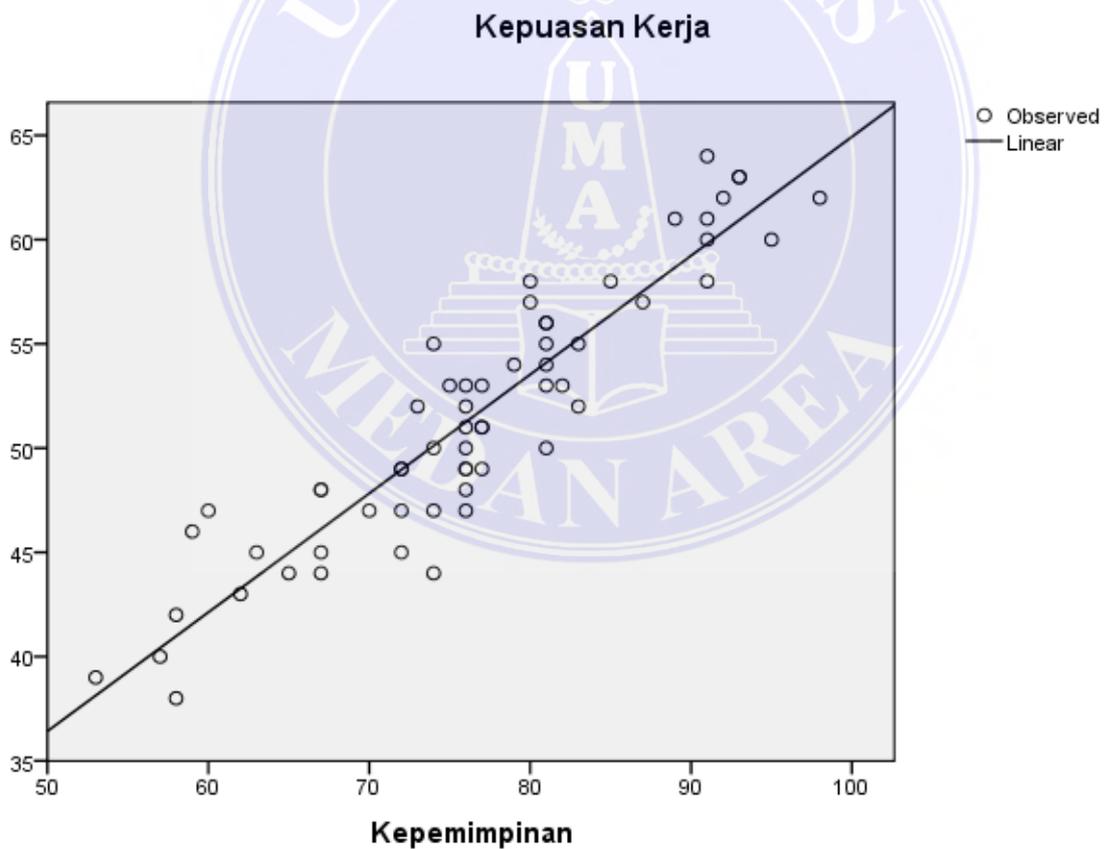
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2042.133	1	2042.133	339.575	.000
Residual	348.800	58	6.014		
Total	2390.933	59			

The independent variable is Kepemimpinan.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan	.570	.031	.924	18.428	.000
(Constant)	7.920	2.388		3.317	.002





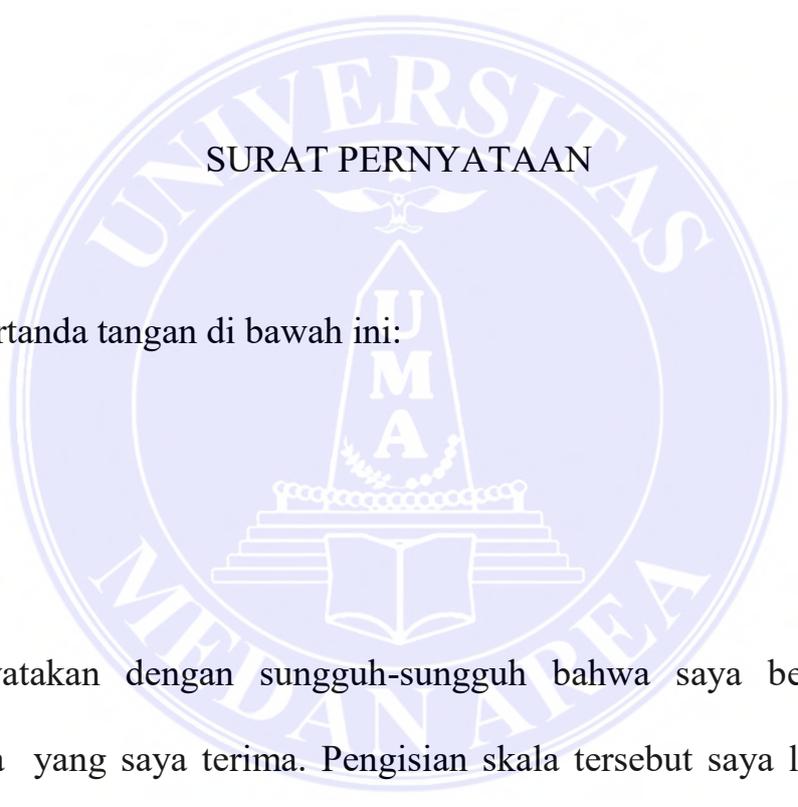
LAPIRAN F
ALAT UKUR PENELITIAN
KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Tomi Win Louser, dari Universitas Medan Area. Dengan ini meminta kesediaan bapak untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam skala ini. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas skripsi demi mendapatkan gelar sarjana psikologi industri. Untuk itu diharapkan Bapak dapat memberikan jawaban yang sebenar- benarnya demi membantu kelancaran penelitian ini. Saya akan menjaga kerahasiaan data Bapak dan tidak disebar luaskan. Atas waktu dan kesediannya saya ucapkan terimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

KUTA CANE , OKTOBER 2021

Peneliti



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa saya bersedia untuk mengisi skala yang saya terima. Pengisian skala tersebut saya lakukan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun. Saya juga menyatakan bahwa jawaban yang saya berikan pada skala yang akan saya isi adalah sebenarnya mengenai diri saya, baik itu yang pernah saya alami maupun yang sedang saya

rasakan, sehingga saya tidak dapat menuntut siapapun di kemudian hari mengenai skala yang saya terima saat ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dalam keadaan sehat dan dengan penuh kesadaran.

Kutacane, 2021

Yang membuat pernyataan

(.....)

Nama (inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengerjaan skala

Isilah dengan cermat dan teliti sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam diri anda!

Petunjuk pengisian skala. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

SS :Jika Anda merasa **SANGAT SETUJU** dengan hal tersebut

S : Jika Anda merasa **SETUJU** dengan hal tersebut

TS : Jika Anda Merasa **TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

STS : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN !!!

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menikmati kerja sama dengan rekan kerja saya				
2.	Rekan kerja saya besikap acuh tak acuh terhadap saya				
3.	Saya selalu bersaing dengan rekan kerja dalam hal pekerjaan				
4.	Saya dan rekan kerja selalu mendukung satu sama lain dalam pekerjaan				
5.	Perusahaan saya memberikan perlengkapan kerja yang sesuai kebutuhan.				
6.	Saya tidak dapat bekerja dengan baik tanpa perlengkapan				
7.	Perusahaan saya tidak memberikan perlengkapan saat bekerja				
8.	Saya dapat bekerja dengan baik dengan				

	perengkapan saya sekarang				
9.	Perusahaan saya memberikan kesempatan terhadap karyawannya untuk promosi				
10.	Informasi promosi jabatan dip perusahaan saya tidak terbuka				
11.	Informasi promosi jabatan di perusahaan terbuka bagi karyawannya				
12.	Perusahaan saya tidak memberikan kesempatan promosi bagi karyawannya				
13.	Pemimpin dip perusahaan saya memberikan kepercayaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya				
14.	Pemimpin dip perusahaan saya memberikan kebebasan terhadap bekerja sendiri tanpa perlu diawasi				
15.	Pemimpin perusahaan saya tidak memberi kebebasan terhadap karyawannya saat bekerja				
16.	Pemimpin dip perusahaan saya tidak percaya terhadap bawahannya				
17.	Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan terhadap perusahaan				
18.	Perusahaan tidak memberikan tujangan Kesehatan				
19.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
20.	Perusahaan memberikan tujangan Kesehatan kepada karyawannya				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tenang saat melakukan smart				

	patrol setiap bulanya tanpa ada rasa ragu				
2.	Saya merasa pemimpin sangat dapat diandalkan saat melakukan smartpatrol				
3.	Saya merasa tidak tenang saat melakukan smartpatrol				
4.	Saya merasa pemimpin tidak dapat diandalkan				
5.	Pemimpin saya selalu berbicara secara ramah dan hangat kepada bawahanya				
6.	Saya merasa santai saat berbicara dengan pemimpin saya				
7.	Pemimpin saya selalu berbicara dengan keras setiap saat				
8.	Saya merasa kurang nyaman saat berbicara dengan pemimpin saya				
9.	Pemimpin saya selalu tersenyum saat bertemu dengan bawahanya				
10.	Pemimpin saya selalu melihat bawahanya saat bawahanya berbicara				
11.	Saya merasa pemimpin selalu memperlihatkan ekspresi marah				
12.	Saya merasa pemimpin saya tidak memperhatikan bawahanya saat berbicara				
13.	Saya selalu mendengarkan arah yang diberikan pemimpin				
14.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada atasan				
15.	Saya tidak peduli dengan apa yang diarahkan atasan				

16.	Saya bekerja dengan baik apabila ada pimpinan				
17.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh pemimpin saya dengan optimal				
18.	Saya selalu kagum dengan apa yang di jelaskan oleh pemimpin saya				
19.	Saya merasa tidak mengerjakan pekerjaan secara optimal				
20.	Saya selalu tidak peduli apa pun yang dijelaskan pemimpin kepada saya				
21.	Saya merasa pemimpin selalu tenang dalam mengambil keputusan				
22.	Saya merasa pemimpin selalu bisa memberikan contoh yang baik				
23.	Pemimpin saya tidak bisa mengendalikan keadaan disaat kondisi mulai kacau				
24.	Pemimpin saya tidak bisa menjadi contoh yang baik				
25.	Saya yakin bahwa pemimpin mengambil keputusan dengan objektif				
26.	Saya yakin pemimpin mengambil keputusan dengan mempertimbangkan segalanya				
27.	Saya merasa pemimpin mengambil keputusan dengan tidak objektif				
28.	Saya merasa pemimpin mengambil keputusan atas kemauannya sendiri				
29.	Saya merasa semua keputusan yang diberikan pemimpin memang sudah seharusnya				
30.	Saya merasa pemimpin sudah mengambil keputusan dengan rasional				

31.	Saya merasa keputusan yang di ambil pemimpin tidak seharusnya				
32.	Saya merasa keputusan yang di berikan pemimpin tidak rasional				



LAPIRAN KUESIONER

Distribusi Aitem KEPUASAN KERJA

Aspek	Indikator	No Item		Σ
		Fav.	Unfav.	Item
Gaji	Kepuasan terhadap gaji dan kesempatan memperoleh kenaikan gaji	13,14	15,16	4
Pekerjaan	Kepuasan yang ditujukan terhadap ketertarikan terhadap pekerjaan	5,8	6,7	4
Hubungan antar rekan kerja	Kepuasan kerja terhadap hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan	1,4	2,3	4
Promosi	Kepuasan kerja karena karyawan memiliki kesempatan promosi kenaikan jabatan	9,11	10,12	4
Suervisi	Kepuasan kerja terhadap atasan	17,20	18,19	4
	Total			20

Distribusi Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Aspek	Indikator	No Item		Σ Item
		Fav	Unfav	
Pengambilan keputusan	Pemimpin mengambil keputusan secara objektif	25,26	27,28	4
	Pemimpin mengambil keputusan secara rasional	29,30	31,32	4
Kemampuan memotivasi	Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan anggotanya secara optimal	17,18	19,20	4

	dalam bekerja			
Kemampuan komunikasi	Komunikasi secara verbal	5,6	7,8	4
	Kominikasi secara non verbal	9,10	11,12	4
Kemampuan mengedalikan bawahan	Mampu mengerakan bawahan secara sadar dan tidak sadar	13,14	15,16	4
Tanggung jawab	Pemimpin harus mampu memikul	1,2	3,4	4

	semua tanggung jawab dan berani dalam segala hal			
Mampu menahan emosi	Seorang pemimpin mampu menahan emosi negative dalam dirinya	21,22	23,24	4
		Total		32



YAYASAN FORUM KONSERVASI LEUSER
Leuser Conservation Training Center
Jl. Tanggul Kr. Aceh No. 11 Lt. 1
Pango Deah, Ulee Kareng, Banda Aceh 23119
Email : forumleuser@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No: 628/RST/FKL/XI/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, **Direktur Forum Konservasi Leuser di Banda Aceh**, menerangkan bahwa:

Nama : Tomi Win Louser
Jurusan : Ilmu Psikologi
NPM : 178600036
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data untuk penelitian dengan judul **"Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokrasi dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger-FKL"** yang dilaksanakan di Forum Konservasi Leuser Regional 2, Kutacane, Kab. Aceh Tenggara pada tanggal 12 – 31 Oktober 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat **sebenarnya** untuk dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 1 November 2021

YAYASAN FORUM KONSERVASI LEUSER
Direktur,

MUHAMMAD ISA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1065/FPSI/01.10/X/2021

5 Oktober 2021

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Direktur
Forum Konservasi Leuser

di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Tomi Win Louser**
NPM : **178600036**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Forum Konservasi Leuser, Kuta Cane Kabupaten Aceh Tenggara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dengan Kepuasan Kerja Anggota Ranger-FKL"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



taili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

