

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN
UNIT PRODUKSI CAMPURAN ASPAL
(PPK-UPCA) BINA MARGA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**IRMA YANTI
NIM : 10 832 0127**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/3/24

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN
UNIT PRODUKSI CAMPURAN ASPAL
(PPK-UPCA) BINA MARGA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**IRMA YANTI
NIM : 10 832 0127**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/3/24

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN UNIT PRODUKSI CAMPURAN ASPAL (PPK-UPCA) BINA MARGA MEDAN**

Nama Mahasiswa : **IRMA YANTI**
NIM : **10 832 0127**
Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing Skripsi

Pembimbing I



H. Amrin Mulia U NST, SE, MM

Pembimbing II



Agustiono, SE, MMA

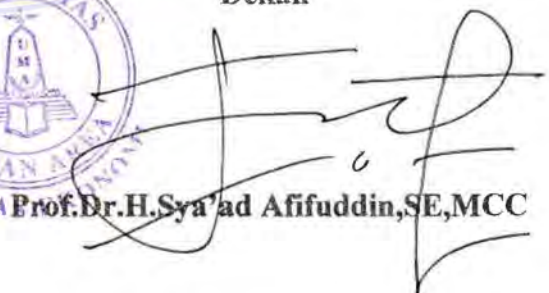
Mengetahui

Ketua Jurusan



Ihsan Efendi, SE, Msi

Dekan



Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MCC

Tanggal Lulus : 26 Juni 2014

RINGKASAN

Irma Yanti.NPM.108320127."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan,Skripsi 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pejabat pembuat komitmen unit produksi campuran aspal(ppk-upca) Medan.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal(ppk-upca) Medan yang berjumlah 50 orang.Sampel yang digunakan yaitu karyawan yang sudah terdaftar di kantor pejabat pembuat komitmen unit produksi campuran aspal(ppk-upca) Medan yang berjumlah 30 orang.Sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal(PPK-UPCA) Medan adalah gaya kepemimpinan partisipatif yaitu apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuatif,menciptakan kerja sama yang serasi,menumbuhkan loyalitas,dan partisipatif para bawahan.Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t) diperoleh nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0.05 > 0.000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campur Aspal (PPK-UPCA) Medan.Hal ini dapat terlihat pada pekerjaan yang bersifat rutin dan dapat dikerjakan dengan lancar,sekalipun pimpinan tidak ada dikantor dan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi selalu melibatkan seluruh karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGATAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Innal hamdan wasyukurillah ashadualla ilahaillah wa ashaduanna muhammadan rasullulallah.Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT,yang memberikan kesehatan dan kesempatan,shalawat dan salam selalu senantiasa ucapkan kepada nabi Muhammad Saw,sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.Skripsi ini berjudul :”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA)” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi,Jurusan Manajemen Universitas Medan Area. Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaannya yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda zumkasri dan Ibunda Ismanida yang tercinta yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis baik moral maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof.Dr.H.Ali Ya’kub Matondang,SE,MA,selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak prof.DR.H.Sya’ad Afifuddin,SE,Mec selaku Dekan dan Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial,SE,Msi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Ihsan Effendi,SE,Msi selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Amrin Mulia U.Nasution,MM selaku dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya,guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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

Access from (repository.uma.ac.id)15/3/24

7. Bapak Agustiono,SE,MMA selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya,guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Isnaniah,LKS,MMA selaku dosen sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya,guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan,dan skripsi ini.
10. Buat seluruh teman-teman stambuk 2010 yang telah bersedia membantu dan memberikan saran-sarannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua ,semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.Amin.

Medan, Mei 2014

Penulis

(Irma Yanti)

DAFTAR ISI

RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif	5
1. Pengertian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif	5
2. Manfaat, Tujuan dan Keterbatasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Parisipatif	9
3. Indikator Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif	11
4. Fungsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	12
B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja karyawan	13
2. Indikator kepuasan kerja karyawan.....	14

C. Penelitian Terdahulu.....	16
D. Kerangka Konseptual	17
E. Hipotesis	18
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
B. Populasi Dan Sampel.....	20
C. Defenisi Operasional	21
D. Jenis dan Sumber Data	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	29
B. Pembahasan	54
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif terbentuk dari komponen kerjasama dan komunikasi antar pegawai, keterlibatan pegawai bawahan, dan pengambilan keputusan oleh pimpinan (Ari Retno Hapsari 2008:12).

Ada beberapa unsur penting dan tidak mungkin bisa dipisahkan dalam membentuk pengaruh kepemimpinan partisipatif. Beberapa unsur dimaksud adalah; konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, serta manajemen yang demokratis. Oleh karena itu, dalam konteks pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, beberapa yang juga patut diperhatikan adalah, bahwa; pemimpin yang mengedepankan nilai –nilai partisipatif harus memiliki pendidikan dan pengalaman luas, mengayomi, paham terhadap hak dan wewenang, mawas diri, paham terhadap tujuan organisasi, bersikap wajar, obyektif dan bijaksana.

Agar karyawan dapat termotivasi semangat kerjanya dengan cepat maka penguraian gaya kepemimpinan partisipatif juga sangat menentukan.

Dimana seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan membaca situasi

yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan penguraian kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapi, meski penyesuaian itu sifatnya sementara.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang penting untuk diteliti karena kepuasan dapat menjadi faktor yang positif jika dikondisikan secara positif pula baik oleh dirinya sendiri maupun orang lain (pemimpin). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan satu penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan guna proses pencapaian tujuan organisasi. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai

kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja, dituangkan dalam penelitian berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis dapat menarik suatu rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap signifikan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah : Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis.

Untuk memperdalam pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan dalam usaha perbaikan dan penyempurnaan atas kekurangan yang berbeda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik.

Sebagai bahan masukan dan pembanding bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis atas penelitian yang akan dilakukannya nanti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan pemimpin. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan merupakan faktor penting dari seorang pemimpin. Banyak organisasi yang nampaknya akan bangkrut, bangkit kembali ketika mendapat kekuatan baru setelah pemimpin puncaknya diganti. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan dan prestasi perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif sama dengan Pengaruh gaya demokrasi, sebagai mana yang dinyatakan oleh Burhanuddin (2005:99) Kepemimpinan demokrasi atau Kepemimpinan Partisipatif.

Pengertian ini menjelaskan bahwa dalam Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif pemimpin melibatkan bahwa baik secara individual ataupun berkelompok dalam mengambil keputusan sesuai dengan tujuan dengan perencanaan. Bawahan dapat memberikan ide dan mengevaluasi keputusan, memberikan motivasi kepada bawahan agar mempunyai kinerja yang baik dan lebih menggunakan persuasi dari pada kekuasaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, karena itu pemimpin membutuhkan orang lain yaitu apa yang disebut pegawai /karyawan yang diarahkan sedemikian rupa agar bawahan tersebut memberikan sumbangsuhnya kepada perusahaan terutama dalam cara kerja. Bawahan dapat memberikan ide dan mengevaluasi keputusan, memberikan motivasi kepada bawahan agar mempunyai kinerja yang baik dan lebih menggunakan persuasi dari pada kekuasaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, karena itu pemimpin membutuhkan orang lain yaitu apa yang disebut pegawai /karyawan yang diarahkan sedemikian rupa agar bawahan tersebut memberikan sumbangsuhnya kepada perusahaan terutama dalam cara kerja.

Hal senada juga diungkapkan oleh Hasibuan (2005 : 172) : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara partisipatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan”.

Kedua pengertian diatas memberikan gambaran bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan melibatkan bawahan dalam hal menetapkan sasaran dan pemecahan permasalahan sehingga menimbulkan komitmen yang tinggi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif menggambarkan seorang pemimpin yang cenderung melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan otoritas, mendorong ke ikut sertaan dalam menentukan sasaran dan metode kerja sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan keputusan tersebut.

Secara umum pemimpin diartikan sebagai orang yang bertugas untuk mengarahkan serta membimbing para bawahannya serta mampu memperoleh dukungan dari bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin dapat menggerakkan bawahannya. Sedangkan Kepemimpinan adalah suatu kegiatan guna mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sama menuju tercapainya tujuan yang diinginkan bersama.

Dahulu orang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan ciri bawahan psikologis yang dibawa sejak lahir, yang khusus ada pada dirinya dan tidak dipunyai orang lain sehingga disebut sebagai Born Leader (dilahirkan sebagai pemimpin). Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya tanpa teori, tanpa menjalani pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Dia melakukan kepemimpinannya karena dia memiliki bakat dan menguasai seni memimpin yang khas.

Sukses atau tidak kepemimpinannya disebabkan keberuntungan seorang pemimpin yang memiliki bakat alam yang luar biasa sehingga dia memiliki kharisma dan kewibawaan untuk memimpin orang-orang disekitarnya. Dalam perkembangan zaman, kepemimpinan ilmiah berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang dipelopori ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan kemudian menjadi seni ilmu kepemimpinan.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Kartini Kartono,2010 : 294).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama (Miftah Thoha,2007 : 345).

Dari pengertian diatas,ada 3 (tiga) kesimpulan yang berarti yang dapat kita ambil,yaitu :

- a) Kepemimpinan menyangkut orang lain,yaitu bawahan atau pengikut.Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin,para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan.Tanpa bawahan,serta kualitas pimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.
- b) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan anggota kelompok.Para pemimpin dan anggota kelompok.para pemimpin mempunyai wewenang untuk mngarahkan berbagai kegiatan,para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan berbagai kegiatan,para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung,meskipun dapat juga sejumlah cara secara tidak langsung.
- c) Kepemimpinan harus dapat mempergunakan pengaruhnya,dengan kata lain,pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus

dikerjakan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

2. Manfaat, Tujuan Dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif menawarkan beragam potensi manfaat, tetapi apakah manfaat itu nyata bergantung pada siapakah partisipatifnya, dan berapa banyak pengaruh yang mereka miliki, dan aspek lain dari situasi keputusan.

Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan, akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas dari pada keputusan saat para partisipatif memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan bersedia untuk bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah keputusan. Orang yang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membuat keputusan cenderung untuk mengenali dan memandangnya sebagai keputusan mereka. Rasa kepemilikan ini meningkatkan motivasi mereka untuk menerapkannya dengan berhasil.

Orang akan lebih mungkin memandang bahwa mereka diperlakukan dengan bermatabat dan rasa hormat saat mereka memiliki kesempatan untuk memperlihatkan pendapat dan pilihan tentang keputusan yang akan mempengaruhi mereka. Namun, jika tidak ada pengaruh sebenarnya atas keputusan, suara itu saja mungkin tidak menghasilkan komitmen yang kuat untuk menerapkan keputusan itu.

Potensi manfaat dari partisipatif tidaklah identik bagi semua jenis partisipatif. Tujuan pemimpin untuk menggunakan partisipatif bisa berbeda bergantung pada apakah partisipatif tersebut merupakan bawahan, rekan sejawat, atasan atau orang luar.

Adapun Manfaat, Tujuan dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif serta Konsultasi ke arah bawah dapat digunakan untuk :

- a. Meningkatkan kualitas keputusan dengan mengambil pengetahuan dan keahlian pemecahan masalah dari para bawahan.
- b. Meningkatkan penerimaan bawahan atas keputusan dengan memberikan rasa kepemilikan bagi mereka.
- c. Mengembangkan keterampilan pembuatan keputusan dari para bawahan dan memberi mereka pengalaman dalam membantu menganalisis permasalahan keputusan dan mengevaluasi solusi.
- d. Memudahkan penyelesaian konflik dan pembentukan tim.

Ukuran konsekuensi partisipatif dalam sebagian besar studi adalah kepuasan kerja karyawan pada seluruh para bawahan, bukan kepuasan dari cara penanganan keputusan atau penerapan komitmen tertentu atas keputusan itu secara efektif. Kurangnya hasil yang konsisten tentang efektivitas kepemimpinan partisipatif juga dapat mencerminkan fakta bahwa berbagai macam bentuk partisipatif adalah efektif pada situasi tertentu namun tidak pada situasi lainnya.

3. Indikator Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berikut ini penulis akan menguraikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Menurut Fitri R.Ghozally (2005 : 170- 173),yaitu :

- a. Kepemimpinan Otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran.
- b. Kepemimpinan Partisipatif, adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- c. Kepemimpinan Delegatif, apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, "Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik".

- d. Kepemimpinan Situasional, dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di Pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Bentuk yang dikembangkan beliau ini pada awal memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan bantuan praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu cara pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Bentuk kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Kalau kita perhatikan dan sebagai perbandingan, maka Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan di atas tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

4. Fungsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pada dasarnya fungsi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif bergantung pada tujuan perusahaan masing-masing dan tingkah laku karyawan pada umumnya berbeda secara individu.

Menurut Indrawijaya (2010:112), "Fungsi Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin

jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervise atau pengamanan yang efektif dan membawa para mengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan, Menurut Siagian(2008:170) yaitu :
 - a. Kejujuran
 - b. Kompeten
 - c. Berorientasi ke depan
 - d. Memberi inspirasi
 - e. Cerdas
 - f. Adil
 - g. Berwawasan luas
 - h. Berterus terang
 - i. Kaya dengan imajinasi
 - j. Dapat dijadikan pegangan
 - k. Menyemangati
 - l. Berani
 - m. Penuh perhatian
 - n. Ahli dalam membangun kerja sama

- o. Dewasa
- p. Mempunyai ambisi
- q. Mampu menentukan arah
- r. Mampuh mengendalikan diri
- s. Loyal
- t. Mandiri

2. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan, Menurut Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis (2007:5) yaitu :

- a. Kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik sehingga akan tercipta kepuasan kerja.
- b. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih mereka miliki menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan prasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

c. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standart pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Banyak orang bersedia menerima uang lebih kecil untuk bekerja dilokasi yang diinginkan atau pada pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai kekuasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan jam kerja. Namun, kunci yang mengkaitkan upah dengan kepuasan bukan jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting lagi adalah persepsi keadilan. Sama halnya pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan pratek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk kebutuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil kemungkinan akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, seperti kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman, pemberian diklat untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

e. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan atau interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah akan membuat kepuasan kerja meningkat.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Indrawijaya (2010:118), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesenangan terhadap aktivitas dan suatu produk ataupun harapannya.

Selanjutnya Elvira (2010:26) menyebutkan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (turnover) dan menurunnya kinerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perasaan yang menyenangkan bagi setiap individu yang disebabkan oleh tercapainya harapan melalui pekerjaan yang dijalani individu tersebut, ditunjukkan atau diukur dengan tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (turnover) dan kinerja (performance).

C. Penelitian Terdahulu

Kegunaan peneliti terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk

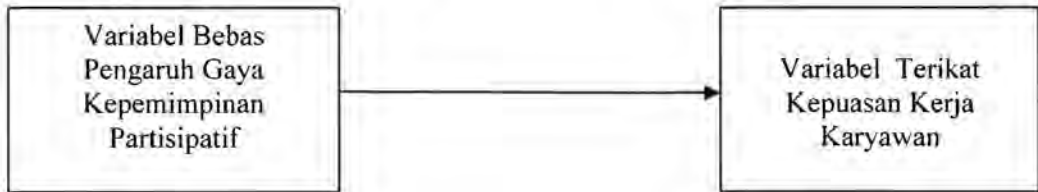
peneliti ini :Hasil peneliti Robbins (2001) mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Rosita (2005) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia”.Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan swasta multinasional.Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan model analisis data adalah regresi linier berganda.Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti ada 2(2) yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan partisipatif saja.Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepuasan kerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan,karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara hubungan kedua variabel yang akan diteliti tersebut.

Gambar 2.1
Kerangka konseptual
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan



E. Hipotesis

“Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah satu atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu sangat tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan”.(Sutrisno Hadi,2009 : 63).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian Deskriptif. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau hubungan dengan variable lainya (variable indevidenden).

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2013 sampai dengan bulan April 2014. Berikut tabel rincian waktu penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Des'13				Jan '14				Feb'14				Mar'14				Apr '1			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pembuatan, Bimbingan & Seminar Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
2.	Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■	■	■				
3.	Analisis Data															■	■				
4.	Penyusunan & Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
5.	Pengajuan Sidang Meja Hijau																				■



B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2008 : 61).

Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang ada di Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”(Sugiyono, 2008: 62). Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah *Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara sebagian populasi yang ditentukan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 30 responden

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu Dimana variabel tersebut terdiri dari variabel independen (bebas) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X), sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja karyawan (Y). Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Variabel Bebas (X) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif merupakan suatu aktivitas yang tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak para bawahan untuk dapat melaksanakan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

❖ Indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- a. Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian yang sangat menarik dari penelitian tersebut adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan kekeluasaan hubungan sosial, dimana pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja dan berusaha untuk mendapatkan berbagai penghargaan.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mau mengakui harga diri dan kehormatan para bawahan dan mampu berpihak kepadanya, pemimpin berorientasi pada bawahan.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja Karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja dengan adanya dukungan yang mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain/merawatnya atau menghargainya dan adanya suatu kontribusi pekerjaan yang positif yang diberikan oleh organisasi tersebut untuk pegawai/karyawannya.

❖ Indikator Kepuasan Kerja Karyawan yaitu :

- a. Tipe kerja
- b. Rekan kerja
- c. Tunjangan
- d. Diperlakukan dengan hormat dan adil
- e. Keamanan kerja
- f. Upah
- g. Pengakuan terhadap kinerja
- h. Kesempatan untuk maju

3. Pengukuran Variabel (Parameter Variabel)

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kriteria pengukuran datanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 132)

Tabel.3.2
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008 : 133)

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kualitatif, sedangkan sumber data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.
2. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang didapatkan dari buku-buku referensi, majalah, Internet serta

3. Literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik bahasan dalam penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Ragu-ragu, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.
3. Study Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berupa gambaran yang berhubungan dengan data di perusahaan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Analisis Pengukuran Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Purbayu, Ashari, 2006 : 247). Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Adapun jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruksi, yaitu validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya, dimana kuesioner yang baik harus dapat mengukur dengan jelas kerangka dari penelitian yang dilakukan.

Sugiyono (2008 : 15) mensyaratkan nilai r diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30. Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid dan jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas diolah dengan menggunakan SPSS. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah

indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan.

Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} *product moment*. Tarif signifikansi ditetapkan dengan alpha 60% atau 0,6. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner dinyatakan reliabel (Sujarweni, 2007 : 187).

2. Uji Analisis Data

a) Pengujian Regresi

1) Regresi Linear Sederhana

Penulis menggunakan metode analisis kuantitatif yang merupakan analisis yang didasarkan pada angka-angka dan perhitungan metode statistik. Dalam hal ini penulis juga menggunakan alat analisis Regresi Linear Sederhana yaitu regresi yang memiliki satu variabel independen (Kepemimpinan) dengan satu variabel dependen (Kinerja karyawan). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Model variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = a + bx \dots\dots\dots\text{Sugiyono (2008 : 261)}$$

Dimana :

y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja karyawan)

a = Konstanta

b = Arah Peningkatan atau Penurunan

x = Variabel Bebas (Pengaruh Gaya Kepemimpinan)

b) Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan penulis untuk melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (uji secara parsial). Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel asumsi variabel independen lainnya konstan.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

2) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang diteliti (X) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan

terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat.

Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan alat statistis SPSS 15.0 for Windows melalui analisis regresi dengan melihat nilai *R Square* (R^2).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan terbukti kebenarannya.
2. Variabel pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan karena besar pengaruhnya.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, peneliti mencoba untuk memberikan saran yang kiranya mungkin berguna dikemudian hari bagi terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan, sebagai berikut :

1. Agar kepuasan kerja dapat terjaga dan meningkat di Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan, sebaiknya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif yang ada selama ini

harus ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan di Kantor Pejabat Pembuat Komitmen Unit Produksi Campuran Aspal (PPK-UPCA) Medan.

2. Nilai pengaruh variable bebas x terhadap variable terikat y sebesar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu perlu adanya usaha untuk mempertahankan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif agar kepuasan kerja pegawai dapat terjaga.



DAFTAR PUSTAKA

- Ari Retno Hapsari, 2008, **Terobosan Kepemimpinan**, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Burhanuddin, 2005, **Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Elvira, Tjandinegara, 2010, **Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Gajaco Utama di Makassar**, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Makassar.
- Ghozally, Fitri R, 2005, **Kecerdasan Emosi dan Kualitas Hidup**, Edsa Mahkota, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2009, **Metodologi Research**, Yayasan Penelitian Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2010, **Teori Perilaku dan Budaya Organisasi**, Refika Aditama, Bandung.
- Kartono, Kartini, 2010, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purbayu, Ashari, 2006, **Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Rosita, 2005, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT.Tolan Tiga Indonesia**, Tesis Pasca Sarjana USU, Medan.
- Siagian, Sondang P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode, R & D**, Edisi Revisi Cetakan Ketujuhbelas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, PT.Asdi, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2007, **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.