

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR KKR ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

HUSNUL LIZA

NIM. 160901056



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR KKR ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar sarjana S-1 psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Husnul Liza
NIP. 160901056**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

A R - R A N I R Y Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Fajran Zain, S.Ag., M.Si
NIP. 2003127303

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR KKR ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:
Husnul Liza
NIM. 160901056**

**Pada Hari/Tanggal: Jumat, 03 Juni 2022 M
03 Dzul. Qa'dah. 1443 H.**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Jasmali, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris,


Fajrah Zain, S.Ag., M.Si
NIP. 2003127303

Penguji I,


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 20009028201

Penguji II,


Rawdah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198212252015032005

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Husnul Liza

NIM : 160901056

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 02 juni 2021

Yang menyatakan,



Husnul Liza

NIM. 160901056

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor KKR Aceh”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari do'a, dorongan, dukungan moral dan moril, bimbingan, nasehat serta bantuan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini, tanpa mengurangi rasa hormat dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua peneliti yaitu Ayah Ruslan Aziz S.Pd.I, Ibu Aminatul Haq, Abang dan adik-adik tercinta beserta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a yang tulus sehingga saya dapat menempuh pendidikan S-1 hingga selesai.
2. Ibu Dr. Salami M.A sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.

3. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta merupakan pembimbing I yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
5. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam kepengurusan administrasi skripsi.
7. Bapak Fajran Zain, S.Ag., M.Si selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Raudhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji I penulis dalam penelian ini yang juga telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dalam siding munaqasyah skripsi penulis yang telah memberikan banyak masukan untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Staff bidang akademik Fakultas Psikologi khususnya Bapak Tubin, ST yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan administrasi.
11. Seluruh Dosen beserta staff Fakultas dan Prodi Psikologi yang telah memberikan arahan, ilmu pengetahuan serta membantu mahasiswa dalam menjalani proses perkuliahan.
12. Sahabat seperjuangan terbaik saya Raudhatul Jannah dan Maya Sari Marbun yang turut membantu, mendukung, dan memberi motivasi dari awal hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman saya Ulfa Rauzana, Dewi Fortuna Meirizda, Sasmita, Marniati, dan teman-teman lainnya yang ikut serta memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada seluruh Karyawan di Kantor KKR Aceh yang telah bersedia untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini.
15. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Ucapan terimakasih yang teristimewa penulis ucapkan kepada Ayah dan Mama tercinta yang selalu mendoakan tiada hentinya, mendukung dan memberi memotivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta kepada seluruh keluarga dan kedua sahabat tercinta saya yang terus menerus selalu memberi semangat, dukungan, dan motivasi baik secara moril maupun spiritual yang tiada hentinya sehingga cita-cita yang penulis harapkan dapat tercapai.

Penulis menyadari sepenuhnya dimana skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta masih terdapat kejanggalan dan kelemahan baik dalam penyajian isi maupun pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran dari pembaca sekalian, sehingga keberadaan skripsi ini dapat sempurna dimasa yang akan datang.

Banda Aceh, 02 juni 2021
Yang menyatakan,

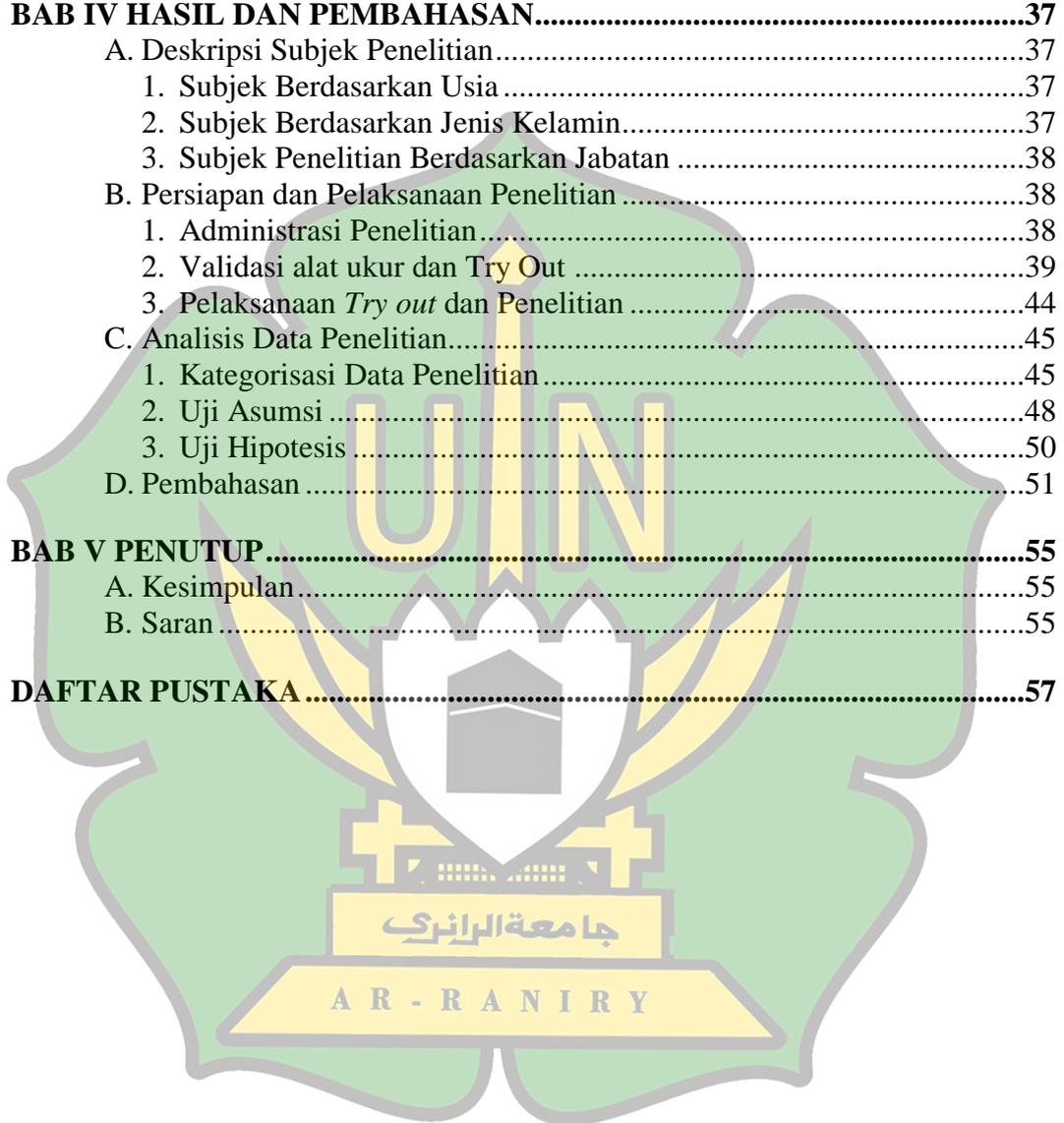
Husnul Liza
NIM. 160901056



DAFTAR ISI

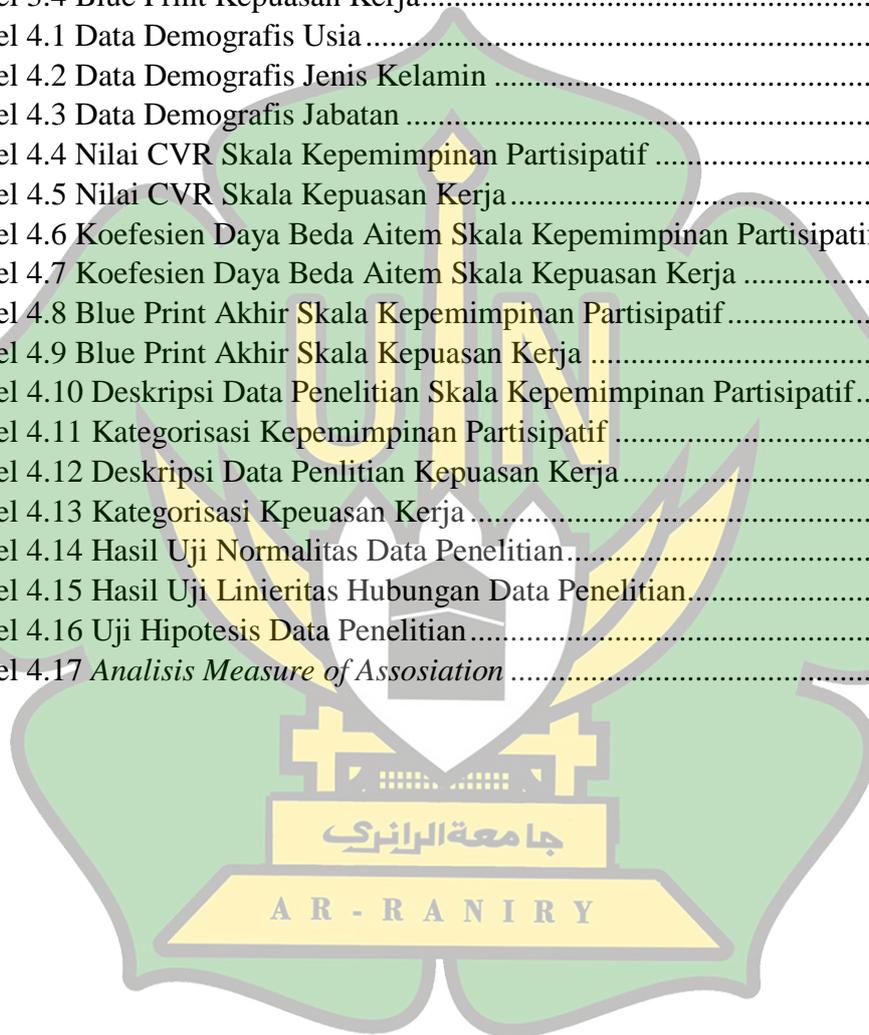
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
B. Kepemimpinan Partisipatif	17
1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif	17
2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Partisipatif	19
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20
C. Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja	21
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variable Penelitian	24
D. Subjek Penelitian	25
1. Populasi	25
2. Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
1. Instrumen Penelitian	26
F. Validitas, Beda Daya Aitem, Reliabilitas	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Daya Beda Aitem	33
3. Reliabilitas	34
G. Teknik Analisis Data	35
1. Uji Normalitas Sebaran	35

2. Uji Linieritas	35
3. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	37
1. Subjek Berdasarkan Usia	37
2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
3. Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan	38
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	38
1. Administrasi Penelitian	38
2. Validasi alat ukur dan Try Out	39
3. Pelaksanaan <i>Try out</i> dan Penelitian	44
C. Analisis Data Penelitian.....	45
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	45
2. Uji Asumsi	48
3. Uji Hipotesis	50
D. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57



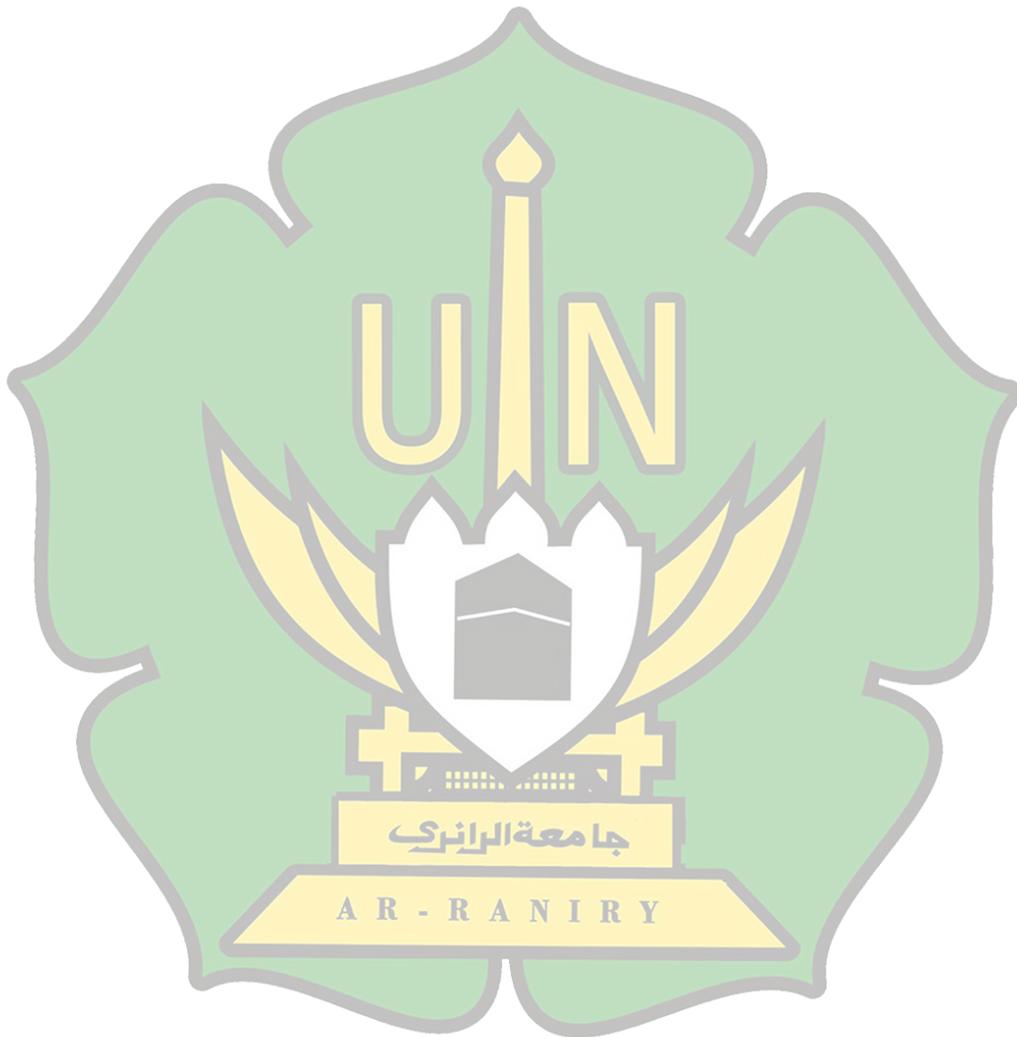
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi karyawan Kantor KKR Aceh	25
Tabel 3.2 Skor aitem skala	27
Tabel 3.3 Blue Print Kepemimpinan Partisipatif	29
Tabel 3.4 Blue Print Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 4.1 Data Demografis Usia	37
Tabel 4.2 Data Demografis Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Data Demografis Jabatan	38
Tabel 4.4 Nilai CVR Skala Kepemimpinan Partisipatif	39
Tabel 4.5 Nilai CVR Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.6 Koefesien Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Partisipatif.....	40
Tabel 4.7 Koefesien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.8 Blue Print Akhir Skala Kepemimpinan Partisipatif	42
Tabel 4.9 Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Partisipatif.....	45
Tabel 4.11 Kategorisasi Kepemimpinan Partisipatif	47
Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.13 Kategorisasi Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian.....	49
Tabel 4.16 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	50
Tabel 4.17 Analisis Measure of Assosiation	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual22



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran II Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran III Surat Izin Penelitian dari Lembaga atau Tempat Penelitian
- Lampiran IV Kuesioner Uji Coba dan Penelitian
- Lampiran V Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran VI Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
- Lampiran VII Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR KKR ACEH

Husnul Liza

husnul.liza2425@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu instansi. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepemimpinan merupakan salah satu peran penting yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun kepuasan kerja karyawannya adalah kepemimpinan partisipatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan kantor KKR Aceh yang seluruhnya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson product moment menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor KKR Aceh dengan nilai korelasi pearson sebesar $(r)=0,780$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan partisipatif maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di Kantor KKR Aceh, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan partisipatif maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja, Karyawan.

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

THE RELATIONSHIP OF PARTICIPATORY LEADERSHIP WITH JOB SATISFACTION IN ACEH KKR OFFICE EMPLOYEES

Husnul Liza

husnul.liza2425@gmail.com

Faculty of Psychology, Ar-Raniry State Islamic University, Banda Aceh

ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of the important elements in an agency. Job satisfaction is a positive feeling about one's job which is the result of an evaluation of its characteristics. Leadership is one of the important roles that will affect employee job satisfaction. One form of leadership style that can support the success of an organization and the job satisfaction of its employees is participatory leadership. This study aims to identify the relationship between participatory leadership and job satisfaction among the employees of the Komisi kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh. This study used a quantitative approach with the correlation method. The population in this study were 53 employees of the Aceh KKR office, all of which were used as samples in this study. The sampling technique was carried out using a total sampling technique. Based on the results of the Pearson product moment correlation analysis, it showed that there were a very significant positive relationship between participatory leadership and job satisfaction for Aceh KKR office employees with a Pearson correlation value of $(r) = 0.780$ with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Thus, the hypothesis in this study is accepted. The results of this analysis indicated that the higher the level of participatory leadership, the higher the level of job satisfaction of employees at the Aceh KKR Office, and vice versa, the lower the level of participatory leadership, the lower the level of job satisfaction of its employees.

Keywords: *Participatory Leadership, Job Satisfaction, Employees.*

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau staff adalah orang yang bekerja pada sebuah instansi, organisasi, ataupun perusahaan. Kehadiran mereka menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari mereka selalu berinteraksi dengan lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta cepatnya perubahan yang terjadi menuntut penyesuaian diri dengan dunia kerjanya (Marliani, 2015).

Melalui proses penyesuaian tersebut mereka harus mengetahui kondisi lingkungan yang berpotensi mengancam dan membahayakan dirinya. Karena itu keberadaan mereka sebagai sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Untuk kepentingan penelitian ini, penulis akan menggunakan istilah karyawan yang mencakup staf administrasi, kelompok kerja dan seluruh staf yang bekerja di kantor Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh, dan menggunakan istilah instansi yang merujuk khusus kepada kantor KKR Aceh.

Sebagai individu karyawan memiliki banyak keterbatasan seperti kebutuhan, keinginan dan perasaan membutuhkan perhatian dari pada individu-individu lain yang bekerja di instansi tersebut. Instansi pun harus memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai, karena sukses instansi tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu kualitas sumber daya manusia yang harus dimaksimalkan

adalah kepuasan kerja karyawannya. Para ahli berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kerja karyawan (Bagia, 2015).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu instansi. Badeni (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain. Davis dan Newstrom (dalam Bagia, 2015) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi telah dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Sebuah organisasi harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya, karena hal ini akan memastikan bahwa mereka antusias dalam melaksanakan tugas mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya.. Yukl & Wexley (1992) menguatkan hal ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah pada sebuah organisasi adalah rangkaian menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi dan penurunan moral organisasi. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Setiap orang berusaha untuk mencapai kepuasan saat melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Semakin banyak faktor yang mendukung karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin baik unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja

maka akan semakin rendah pula unjuk kerjanya (Marliani, 2015). Selain itu ketidakpuasan yang disebabkan oleh pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka (Widodo, 2015).

Terkait dengan permasalahan kepuasan kerja sendiri juga dirasakan oleh karyawan Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh yang mana instansi tersebut merupakan sebuah mekanisme penyelidikan untuk mengungkap peristiwa masa lalu yang terjadi di Aceh. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan di Instansi tersebut dapat diperoleh bahwa tidak semua karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga antara sesama karyawan ada yang menunjukkan kekompakan dalam mengerjakan tugas dan ada juga yang tidak. Hal lain yang membuat karyawan-karyawan tersebut merasa kurang puas dan kurang senang yaitu dengan kurangnya fasilitas ruangan yang disediakan oleh instansi serta permasalahan lainnya seperti gaji yang kurang mencukupi. Hal tersebut juga sesuai dengan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan Kantor KKR Aceh.

Cuplikan wawancara 1:

“Saya ngerasa kurang senang dengan pekerjaannya karena gajinya terlalu dikit, jangankan apa batas UMR (Upah Minimum Regional) aja engga sampe, terus fasilitas kerja disini juga kurang memadai seperti ruang kerja yang terbatas ini, bahkan sebagian dari kami harus bekerja di bagian garasi, ya memang garasinya sudah direnov sih, jadi bisa dijadiin ruang kerja atau kantor. Terus soal atasan juga yaa lumayan lah, karna atasan mau ngambil keputusan bersama dan enggak sembarangan memecahin permasalahan sendiri, terus juga mendengarkan pendapat kami sebagai bawahan, tapi saya sering kesal juga sih kalau pendapat saya kadang enggak disetujui.” (MNW, staff kantor KKR Aceh bagian Pokja reparasi, wawancara personal 25 April 2021, 10.20 WIB)

Cuplikan wawancara 2:

“kalau menurut saya sih saya ngerasa agak kurang puas sih dengan pekerjaan saya, karena beban pekerjaan yang kami kerjain sangat berbeda dan enggak adil, terus gaji yang kami terima juga kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang kami kerjain, pekerjaan yang saya lakukan dengan beberapa karyawan lainnya tergolong banyak dan ada juga yang pekerjaannya biasa aja, tapi pendapatan atau gaji yang kami terima jumlahnya ya sama aja gitu, jadi hal kek gini membuat beberapa orang dari kami yang pekerjaannya lebih banyak merasa kurang puas dengan gaji kami terima. Seharusnya atasan lebih perhatian sama setiap karyawan yang sudah bekerja keras.” (ON, karyawan Kantor KKR Aceh bidang Koordinator, wawancara personal 25 April 2021, 11.05 WIB)

Cuplikan wawancara 3:

“hubungan atasan sama bawahan emang baik-baik aja, tapi ya karna jam masuk kerjanya yang kurang efektif di masa pandemi kek gini membuat beberapa karyawan termasuk saya sendiri jadi kurang disiplin. Seharusnya atasan lebih tegas mengenai hal ini dan juga sebaiknya atasan mencerminkan hal yang baik seperti datang tepat waktu supaya bawahan atau karyawan lainnya dapat menjadikannya pedoman yang baik, yaa walaupun memang tugas yang dikerjakan nantinya bakal berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, gitu juga dengan atasan kami. Kalau soal gajinya sebenarnya antara cukup enggak cukup juga sih, karna kan dibawah UMR (Upah Minimum Ragonal) ya, jadi ya enggak terlalu puas jugak.” (NR, staff Sekretariat Kantor KKR Aceh, wawancara personal 25 April 2021, 14.43 WIB)

Cuplikan wawancara 4:

“saya sih senang senang aja kerja disini, disini tu kerja sama timnya kompak terus atasannya juga welcome sama karyawannya, cuma gajinya memang enggak terlalu besar tapi ya kalau untuk saya sendiri sih sudah lumayan. Kekurangannya kerja disini menurut saya itu yaa fasilitasnya yang masih kurang memadai, itu aja sih kayaknya.” (AW, staff anggota pokja (Kelompok Kerja) dokumentasi dan publikasi Kantor KKR Aceh, wawancara personal, 26 April 2021, 11.45 WIB)

Cuplikan wawancara 5:

“saya ngerasa agak kurang nyaman dengan tempat kerja saya saat ini karena pendapatan saya kurang di bidang ini. Saya jugak ngerasa agak kurang senang karena kurang kompaknya rekan kerja saya, kayak sebagian dibebanin kerjaan yang lumayan banyak tapi selebihnya enggak terus jumlah gajinya tetap sama. Karyawan disini jugak kurang disiplin dalam kehadiran, sebagian datang diawal waktu dan sebagian lagi yaa datangnya telat.” (MS, staff sekretariat Kantor KKR Aceh, wawancara personal, 26 April 2021, 15.00 WIB)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari kelima responden diatas dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan

oleh beberapa faktor seperti gaji yang tidak mencukupi, rekan kerja yang kurang kompak dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, atasan atau pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan bawahan, fasilitas kerja yang kurang memadai dan nyaman serta beban pekerjaan itu sendiri. Salah satu dari aspek kepuasan kerja yang harus dipenuhi adalah atasan atau kepemimpinan yang baik. Sebagaimana yang disebutkan dalam salah satu hasil wawancara bahwa hubungan karyawan dengan atasan atau pemimpin memang baik, namun mereka masih membutuhkan perhatian yang lebih dari pemimpinnya agar dapat meninjau pekerjaan yang dikerjakan bawahannya dengan baik dan sesuai dengan kinerja mereka. Sebagaimana yang diungkapkan Lussier (dalam Kaswan, 2017) bahwa kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memiliki karir yang sukses dan bahagia, dan pada dasarnya kepuasan kerja berasal dari kepemimpinan, tetapi para pegawai merasa banyak pemimpin yang gagal mengembangkan keterampilan kepemimpinan, sehingga alasan utama kegagalan pegawai adalah kepemimpinan yang lemah. Salah satu penelitian yang dilakukan Baihaqi (Auliani & Wulanyani, 2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Agar sebuah instansi atau organisasi dapat memberikan kepuasan kepada para pekerja atau karyawan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan salah satu posisi penting yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Misalnya, bagaimana hubungan pemimpin dengan karyawannya dan bagaimana cara pemimpin menghargai

karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan mereka (Thoha, 2007). Thoha juga mengatakan kepemimpinan yang baik adalah ketika seorang pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan juga mampu untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya demi tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Ada aspek-aspek tertentu dari gaya kepemimpinan seorang atasan yang dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan saat berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin berdampak pada perilaku bawahannya (Karnita, 2012). Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun kepuasan kerja karyawannya adalah kepemimpinan partisipatif. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Asri Motor. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asri Motor, maka semakin produktif karyawan tersebut dan akan meningkatkan kepuasan karyawan yang akan menghasilkan peningkatan kebahagiaan yang signifikan. Usman (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang melibatkan semua pihak terkait secara aktif dalam membuat keputusan dan pemimpin memberi peluang kepada bawahannya untuk menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Zhang, Fjermestad, & Tremaine (2005) yang menyatakan hal senada bahwa kepemimpinan partisipatif adalah sebagai

persamaan kekuatan dan berbagi dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan pengikutnya sebelum membuat keputusan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada Karyawan Kantor KKR Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga yang akan membantu mahasiswa psikologi mengembangkan teori-teori baru dan meningkatkan pekerjaan mereka di bidang psikologi industri dan organisasi, yang terkait erat dengan masalah kepuasan kerja dan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi KKR Aceh

Bagi instansi KKR Aceh diharapkan agar penelitian ini dapat membantu memberikan informasi mendalam seputar gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, dan juga peneliti berharap agar penelitian ini dapat diterapkan dalam kehidupan kerja di instansi KKR Aceh.

b. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti diharapkan agar dapat menerapkan penelitian ini untuk meningkatkan kehidupan sehari-hari mereka dan belajar tentang gaya kepemimpinan yang dihormati karyawan. Selain itu, mereka dapat memberikan wawasan berharga tentang kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terkait tentang hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan data analisis yang digunakan. Salah satunya adalah penelitian yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja” yang dilakukan oleh Setiawan (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan PT. Asri Motor Cabang Jenggolo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan

dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik itu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan penelitian tersebut, letak perbedaan dalam penelitian ini dapat dilihat dari subjek penelitian, jumlah subjek, tempat dan waktu penelitian, serta metode penelitian yang digunakan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor KKR Aceh yang berjumlah 53 orang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Annisa (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk divisi regional IV Jateng DIY. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 72 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasional, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan penelitian tersebut maka letak perbedaan penelitian ini adalah dilakukan di lokasi yang berbeda, dengan jumlah subjek yang berbeda, pada waktu yang berbeda, dan

teknik pengumpulan data serta metode penelitian yang berbeda dengan yang peneliti lakukan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Jiputra (2019) dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui *face-to-face* menggunakan instrumen angket dengan respon yang dapat digunakan dari 120 responden dengan teknik *purposive sampling*. Responden adalah karyawan divisi penjualan PT Rembaka. Data diolah menggunakan pendekatan persamaan model struktural dengan teknik *Partial Least Square*. Analisis data menunjukkan bukti yang kuat untuk mendukung keseluruhan hipotesa penelitian. Berdasarkan pemaparan penelitian tersebut maka letak perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dari segi subjek penelitian, jumlah subjek, tempat dan waktu penelitian, teknik penelitian, dan karakteristik subjek yang berbeda.

Selain itu Hasibuan (2020) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru di MTs madinatussalam kecamatan percut sei tuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang.

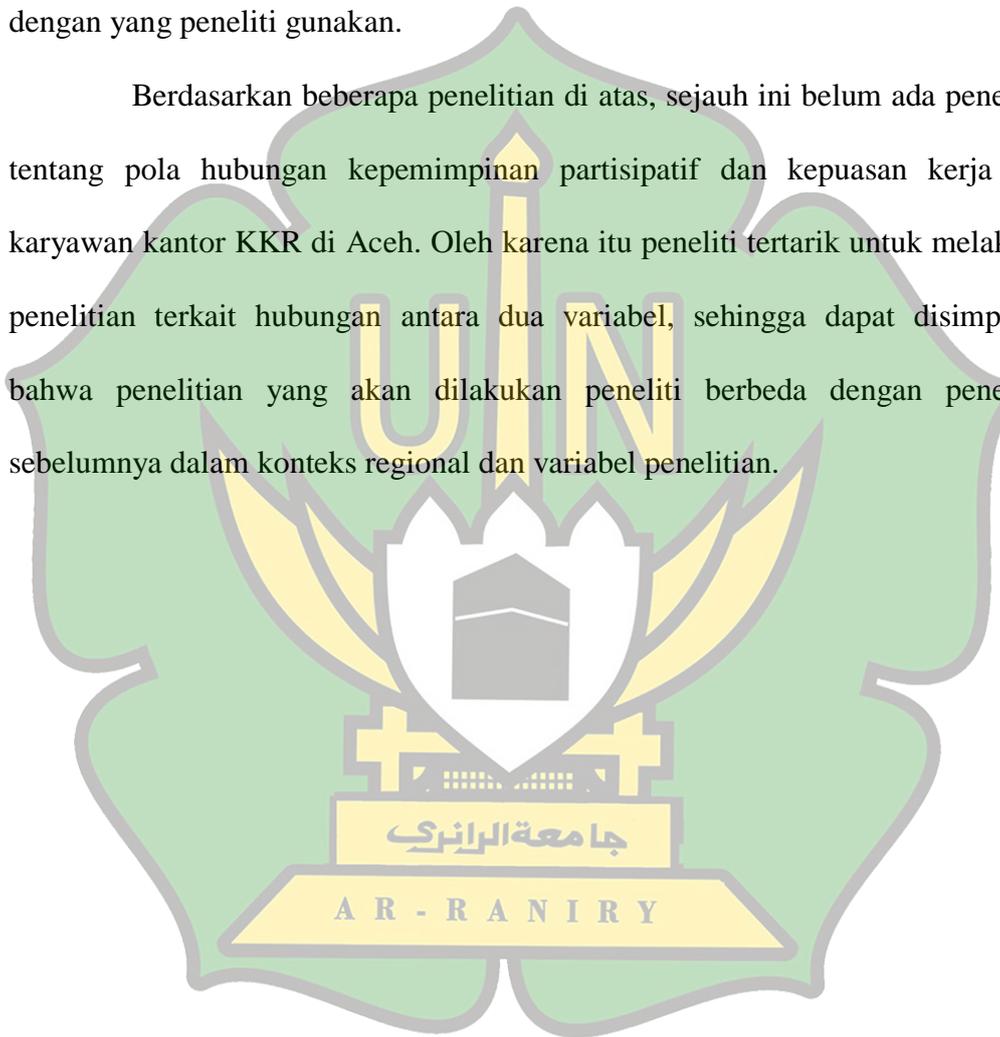
Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Berdasarkan pemaparan penelitian tersebut maka letak perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dari segi subjek penelitian, jumlah subjek, tempat dan waktu penelitian serta karakteristik subjek.

Terakhir terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Akmalunas & Amri (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja dan Menghormati Karyawan sebagai variabel mediasi pada Perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perawat di RSUD Meuraxa yang berjumlah 100 responden. Peralatan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. *Partial Least Square* (PLS) digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel-variabel yang terlibat. Berdasarkan hasil analisis PLS, mengindikasikan bahwa:

- 1)Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja,
- 2)Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Menghormati Karyawan,
- 3)Menghormati Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan
- 4)Menghormati Karyawan memediasi pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pemaparan penelitian tersebut maka letak

perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dari segi subjek penelitian, jumlah subjek, tempat dan waktu penelitian, karakteristik subjek metode penelitian yang digunakan, serta instrument penelitian yang berbeda dengan yang peneliti gunakan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, sejauh ini belum ada penelitian tentang pola hubungan kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja pada karyawan kantor KKR di Aceh. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara dua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam konteks regional dan variabel penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Siagian (dalam Widodo, 2015) juga mengatakan hal serupa bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Handoko (dalam Badriyah, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya dalam memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, Jex & Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang

benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

Badeni (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Tiffin (dalam Sutrisno, 2012) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009) ada enam aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain. Apabila pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dirasakan tidak penting, maka pekerjaan tersebut menjadi tidak

memuaskan. Pekerjaan akan dirasakan lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, tidak membosankan dan tertantang.

b. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan, serta gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Kepuasan timbul dengan menggunakan sistem imbalan yang dapat dipercaya adil.

c. Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

d. Atasan/pemimpin

Yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik

jabatan atau tidak. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal tersebut akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga promosi yang tidak tepat waktu dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

f. Lingkungan kerja

Yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja baik (bersih, lingkungan yang menarik, misalnya), pegawai akan mudah melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan kerja kurang baik (lingkungan kerja panas dan berisik, misalnya), akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan pengaruh kelompok kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam (Sunarso, 2021), yaitu:

a. Faktor fisiologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja, ataupun lingkungan fisik karyawan. Berikut ini meliputi jenis pekerjaan, peraturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur dan jenis kelamin.

b. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologis individu, misalnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, inteligensi, dan keterampilan/pengalaman.

c. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarsesama karyawan (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dan interaksi antara atasan dengan bawahan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2016) yang meneliti hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja.

d. Faktor finansial

Adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

B. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki gaya-gaya tersendiri. Gaya (*style*) adalah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya (Suryana, 2010).

Selain itu, Suryana juga menyatakan bahwa Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Salah satu bentuk dari gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan partisipatif.

Usman (2019) mengemukakan bahwa Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang melibatkan pihak terkait secara aktif dalam membuat keputusan, dan pemimpin memberi peluang kepada bawahannya untuk menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Ia juga mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mengasumsikan bahwa proses pembuatan keputusan dalam kelompok sebaiknya menjadi fokus utama dalam kelompok. Lubis, Hermanto, & Edison (2018) juga menguatkan pernyataan tersebut dengan mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang banyak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan strategis, serta memberikan perhatian besar terhadap bawahannya, sehingga pemimpin dengan gaya partisipatif cenderung sangat dekat dan dicintai bawahannya.

Suwatno (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif pada dasarnya adalah paradigma kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Ia juga mengatakan bahwa para pemimpin tersebut memperhatikan nilai-nilai yang dibawa oleh pegawai tersebut dalam pengambilan keputusan yang penting.

Robbins & Coulter (2010) menyatakan bahwa pemimpin yang partisipatif adalah berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan. Zhang, Fjermestad, & Tremaine (2005) juga menyatakan hal yang sama bahwa kepemimpinan partisipatif adalah sebagai persamaan kekuatan dan berbagi dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan pengikutnya sebelum membuat keputusan.

Definisi lain juga dikemukakan oleh Yukl (2009) bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mencakup pengambilan keputusan bersama dan konsultasi antara atasan dan bawahan dalam pemecahan masalah, serta pembagian kekuasaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori kepemimpinan partisipatif yang dikemukakan oleh Yukl (2009) yang mendefinisikan kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mencakup pengambilan keputusan bersama dan konsultasi antara atasan dan bawahan dalam pemecahan masalah, serta pembagian kekuasaan.

2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Partisipatif

Adapun aspek-aspek kepemimpinan menurut Yukl (2009) adalah sebagai berikut:

a. Konsultasi

Konsultasi yaitu antara atasan dan bawahan saling bertukar pikiran dan berbagi idealisme dan informasi tentang perkembangan perusahaan atau sebuah organisasi yang dipimpin. Pemimpin banyak memberikan pengarahan serta diikuti

dengan meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung dengan berusaha mendenagrkan perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat.

b. Pengambilan keputusan Bersama

Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau keputusan yang diambil oleh pemimpin berdasarkan saran dan pendapat dari bawahannya. Pemimpin dan bawahan juga saling tukar menukar ide dan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

c. Membagi kekuasaan

Membagi kekuasaan yaitu pemimpin memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin memberikan kesempatan lebih luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dan pengarahan

d. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis

Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan, serta adanya kebebasan mengemukakan pendapat (Bawahan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Hasil studi Robert Tannenbaun & Warren H. Schmidt (dalam Fauzi & Irviani, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain:

- a. Diri pemimpin, kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan, disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- b. Ciri atasan pemimpin, gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat mempengaruhi orientasi pemimpin.
- c. Ciri bawahan: respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara pemimpin menentukan gaya kepemimpinan
- d. Persyaratan tugas: tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim organisasi dan kebijakan: suasana dan garis pedoman sebuah perusahaan akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih
- f. Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin: rekan sekerja yang setingkat pemimpin merupakan acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja pemimpin.

C. Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja

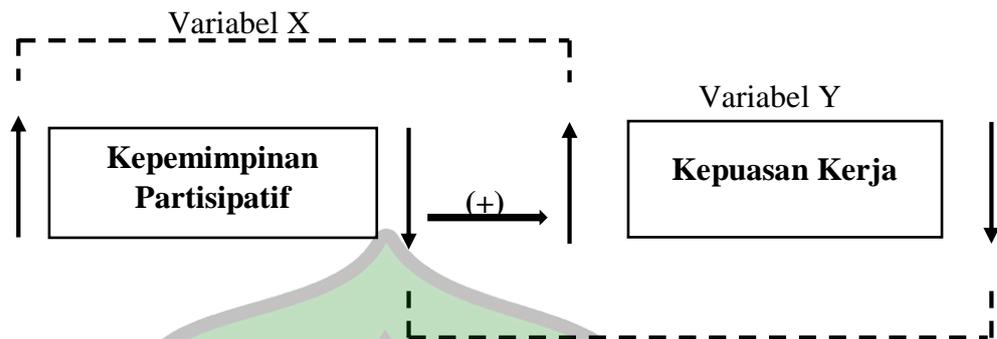
Dessler (1998) menyebutkan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim dan perusahaan/organisasi. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

yang dimiliki oleh tiap individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Baihaqi (dalam Auliani & wulanyani, 2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan yang artinya gaya kepemimpinan atasan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh penelitian diatas Kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau atasannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisis penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yukl & Wexley (1992) juga menyatakan bahwa banyaknya partisipasi yang diperkenankan oleh karyawan juga mempengaruhi kepuasannya terhadap atasan atau pemimpin.

Berikut adalah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi tinggi kepemimpinan partisipatif di suatu Instansi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual diatas adalah “terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor KKR (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi) Aceh”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan partisipatif di suatu Instansi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawannya, begitu pula sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode korelasional. Metode korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi untuk melihat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pegawai kantor KKR Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah satu sebutan yang dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif). Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Kepemimpinan Partisipatif
2. Variabel Terikat (Y): Kepuasan kerja

C. Definisi Operasional Variable Penelitian

1. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mencakup pengambilan keputusan bersama dan konsultasi antara atasan dan bawahan dalam pemecahan masalah, serta pembagian kekuasaan. Kepemimpinan partisipatif diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek

kepemimpinan partisipatif menurut Yukl (2009) yaitu konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, serta desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009), yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji, rekan kerja, atasan/pemimpin, promosi, dan lingkungan kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah staf sekretariat, komisioner dan anggota kelompok kerja Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh yang berjumlah sebanyak 53 orang karyawan. (Sumber: Staff Koordinator Kantor KKR Aceh, 2021).

Tabel 3.1

Populasi staff dan kelompok kerja Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh

No.	Staff/karyawan kantor KKR Aceh	Jumlah Karyawan
1.	Anggota Kelompok Kerja (PokJa)	30
2.	Staff Sekretariat	18
3.	Komisioner	5
Total		53

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Kantor KKR (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi) Aceh yang terdiri dari staf sekretariat, komisioner, dan anggota Kelompok Kerja (PokJa) sebanyak 53 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap subjek. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menetapkan besar atau kecilnya suatu gejala atau perilaku atau atribut tertentu.

1. Instrumen Penelitian

Adapun tahap pertama yang harus dilakukan pada penelitian ini adalah mempersiapkan instrumen ataupun alat ukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu skala kepemimpinan partisipatif dan skala kepuasan kerja. Masing-masing skala memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan yang ada dalam kedua skala terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu.

Skor skala *favorable* bernilai 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan skor aitem *unfavorable* adalah bernilai 1 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 3 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Berikut adalah penjelasan skala yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Skor aitem skala

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

a. Skala kepemimpinan partisipatif

Skala kepemimpinan partisipatif dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan lima aspek menurut Yukl (2009), yaitu:

1) Konsultasi

Konsultasi yaitu antara atasan dan bawahan saling bertukar pikiran dan berbagi idealisme dan informasi tentang perkembangan perusahaan atau sebuah organisasi yang dipimpin. Pemimpin banyak memberikan pengarahan serta diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung dengan berusaha mendenagrkan perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat.

2) Pengambilan keputusan Bersama

Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau keptusan yang diambil oleh pemimpin berdasarkan saran dan pendapat dari bawahannya. Pemimpin dan bawahan juga saling tukar menukar ide dan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

3) Membagi kekuasaan

Membagi kekuasaan yaitu pemimpin memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin memberikan kesempatan lebih luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dan pengarahan.

4) Desentralisasi dan manajemen yang demokratis

Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya

kepemimpinan yang digunakan, serta adanya kebebasan mengemukakan pendapat (Bawahan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi).

Tabel 3.3
Blue Print Kepemimpinan Partisipatif

No.	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Konsultasi	a) Atasan dan bawahan saling bertukar pikiran	2, 16, 11	7	4
		b) Berbagi idealisme dan informasi tentang perkembangan instansi	21	29	2
		c) Meningkatkan komunikasi dua arah	1, 3	30	3
		d) Mendengarkan perasaan bawahan tentang keputusan yang di buat	17	4, 10	3
2.	Pengambilan keputusan bersama	a) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	5, 22	12, 27	4
		b) Keputusan yang diambil berdasarkan pendapat bawahan	24, 28, 32	15, 18	5
		c) Atasan dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan	31	19, 38	3
3.	Membagi kekuasaan	a) Memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya	33, 37	6, 20, 26	5
		b) Memberikan kesempatan lebih luas pada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan	9, 23	13, 25	4
4.	Desentralisasi dan manajemen yang demokratis	a) Perilaku para pengikut yang berdasarkan persepsi positif karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan	35	14	2
		b) Kebebasan mengemukakan pendapat (Bawahan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi).	8, 36	34	3
Total			19	19	38

Ket: F= Favorable
UF= Unfavorable

b. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti melalui beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009), yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain. Apabila pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dirasakan tidak penting, maka pekerjaan tersebut menjadi tidak memuaskan. Pekerjaan akan dirasakan lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, tidak membosankan dan tertantang.

2) Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan, serta gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Kepuasan timbul dengan menggunakan sistem imbalan yang dapat dipercaya adil.

3) Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang

menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

4) Atasan/pemimpin

Yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal tersebut akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga promosi yang tidak tepat waktu dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

6) Lingkungan kerja

Yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja baik (bersih, lingkungan yang menarik, misalnya), pegawai akan mudah melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan kerja kurang baik (lingkungan kerja panas dan berisik, misalnya), akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan pengaruh kelompok kerja.

Tabel 3.4
Blue Print Kepuasan Kerja

No.	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Pekerjaan itu sendiri	a) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan lain-lain	3, 15	1, 4	4
		b) Jenis pekerjaan yang menarik	2	5	2
		c) Pekerjaan yang bervariasi	16	24	2
		d) Pekerjaan yang tidak membosankan dan menantang	40	32	2
2.	Gaji	a) Jumlah gaji yang diterima	17, 41	6, 25	4
		b) Dapat memenuhi kebutuhan internal dan eksternal individu	7, 18	26, 33	4
3.	Rekan sekerja	a) Interaksi sesama rekan kerja	8, 34	42, 48	4
		b) Rekan kerja yang menyenangkan	27	9	2
		c) Rekan kerja yang mendukung	19	43	2
4.	Atasan/peimpin	a) Atasan yang senantiasa memberikan perintah	35	10, 28	3
		b) Atasan yang memberi arahan dan petunjuk	20, 44	36	3
		c) Atasan yang menyenangkan	11	45	2
5.	Promosi	a) Dapat berkembang melalui kenaikan jabatan	21, 46	29	3
		b) Promosi sesuai kinerja dan kemampuan	37	12	2
		c) Promosi yang tepat waktu	22	49	2
6.	Lingkungan kerja	a) kenyamanan tempat kerja	30	13	2
		b) Ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan	31, 47	23, 38	4
		c) Kondisi lingkungan kerja	14	39	2
Total			25	24	49

F. Validitas, Beda Daya Aitem, Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur merupakan suatu indeks yang akan menunjukkan apakah sebuah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak akan diukur. Validitas menyangkut akurat atau tidaknya sebuah instrument penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini merupakan uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat

pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2016).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR (content validity ratio)*. Lawse merumuskan *CVR (content validity ratio)* yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penelitian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts (SME)* menilai apakah suatu aitem esensial dan relevan atau tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai +1.00 dengan *CVR*= 0,00 berarti bahwa 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid (Azwar, 2016). Adapun *CVR (content validity ratio)* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n - 1}$$

Keterangan:

ne = banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem esensial

n = banyaknya *SME* yang melakukan penelitian

2. Uji Daya Beda Aitem

Analisis daya beda aitem yang penulis lakukan yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-aitem (*rix*). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari pearson. Formula *pearson* untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\frac{\sum i^2}{n})][\sum X^2 - (\frac{\sum X^2}{n})]}}$$

Keterangan;

i = skor aitem

x = skor skala

n= banyaknya subjek

Analisis aitem total diatas, selanjutnya dikoreksi yang dianalisis memakai program SPSS 21.0. Kriteria aitem total dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan koefisien korelasi $r_{ix} \geq 0,25$, setiap aitem yang memiliki korelasi $r_{ix} \geq 0,25$ dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki nilai $r_{ix} \leq 0,25$ diinterpretasikan memiliki daya beda rendah.

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan untuk mengukur berkali-kali dan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Teknik uji reabilitas terhadap aitem-aitem *kuesioner* menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* dengan program SPSS *versi 21.0 for window*. Adapun untuk menghitung koefesien reliabilitas skala ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{2 [1 - sy_1^2 + sy_2^2]}{sx^2}$$

Keterangan:

sy_1^2 dan sy_2^2 = varian X1 dan varian skor X2

sx^2 = varian skor X

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Normalitas Sebaran

Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas pada multivariate sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Dalam penelitian ini uji normalitas data yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*. Angka signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

2. Uji Linieritas

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan pula uji linieritas terhadap data yang dikumpulkan. Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah, apabila nilai signifikansi dua variable pada linearitas kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka variabel memiliki hubungan yang linier (Santoso, 2017). Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *teknik linearity*.

3. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $P < 0,05$ (Santoso, 2017). Perhitungan dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan program *SPSS for windows version 21.0*.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
- $\sum x$ = Jumlah skor skala variabel X
- $\sum y$ = Jumlah skor skala variabel Y
- N = Banyak Subjek

AR - RANIRY

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor KKR (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi) Aceh pada tanggal 11-14 Oktober 2021. Total sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 53 orang. Subjek penelitian merupakan seluruh populasi staff dan karyawan Kantor KKR Aceh. Berikut merupakan data demografis sampel yang diperoleh pada tabel dibawah ini.

1. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah sampel dengan kategorisasi usia menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2009) yaitu kategori usia remaja akhir 17-25 tahun berjumlah 20 orang (38%), dan jumlah sampel dengan kategori usia dewasa awal yaitu 26-35 tahun berjumlah 25 orang (47%), sedangkan jumlah sampel dengan kategori usia dewasa akhir yaitu 36-45 tahun hanya sebanyak 8 (15%) orang. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Demografis Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rentang Usia	17-25 tahun	20	38 %
	26- 35 tahun	25	47 %
	36-45 tahun	8	15 %
Jumlah		53	100%

2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 23 orang (43%), sedangkan jumlah sampel perempuan adalah sebanyak 30 orang (57%). Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel yang

mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2

Data Demografis Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	43 %
	Perempuan	30	57 %
Jumlah		53	100 %

3. Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa subjek penelitian berdasarkan jabatan didominasi oleh anggota Kelompok Kerja (POKJA) yaitu sebanyak 30 orang (57%), sedangkan yang paling sedikit yaitu Komisioner/ Ketua POKJA sebanyak 5 orang (9%), sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Data Demografis Jabatan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jabatan	Anggota Kelompok Kerja (PokJa)	30	57 %
	Staff Sekretariat	18	34 %
	Komisioner/Ketua PokJa	5	9 %
Jumlah		53	100 %

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum memulai proses penelitian, terlebih dahulu peneliti menyiapkan administrasi penelitian berupa surat permohonan izin penelitian di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan nomor surat B-1404/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/10/2021 sebagai bahan ajuan yang menandakan peneliti siap untuk melakukan penelitian. Selanjutnya, peneliti mengirimkan surat izin penelitian tersebut ke Kantor KKR (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi)

Aceh pada tanggal 10 Oktober 2021 untuk mendapatkan izin melakukan penelitian pada staff dan karyawan Kantor tersebut.

2. Validasi alat ukur dan Try Out

a. Hasil validasi alat ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala kepemimpinan partisipatif dan skala kepuasan kerja yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgment*. Hasil komputerisasi CVR dari skala Kepemimpinan Partisipatif dan skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dan table 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.4
Nilai CVR Skala Kepemimpinan Partisipatif

No	CVR	No	CVR	No	CVR	No	CVR
1.	1	11.	1	21.	1	31.	0
2.	1	12.	1	22.	1	32.	1
3.	1	13.	0.3	23.	1	33.	0.3
4.	1	14.	1	24.	1	34.	1
5.	1	15.	1	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1
7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	0.3	18.	1	28.	1	38.	1
9.	1	19.	1	29.	1	39.	1
10.	0	20.	0.3	30.	0.3	40.	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala kepemimpinan partisipatif diatas (dalam tabel 4.4), memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien *CVR* berada diatas nol, sehingga semua aitem dinyatakan valid, kecuali pada nomor 10 dan 31 yang dinyatakan gugur karena nilai koefisien *CVR* berada dibawah 0,1.

Tabel 4.5
 Nilai CVR Skala Kepuasan Kerja

No	CVR								
1.	1	12.	0.3	23.	0.3	34.	1	45.	1
2.	1	13.	0	24.	1	35.	1	46.	1
3.	1	14.	1	25.	1	36.	1	47.	1
4.	0.3	15.	1	26.	1	37.	1	48.	0
5.	1	16.	1	27.	0.3	38.	1	49.	1
6.	1	17.	1	28.	1	39.	1	50.	1
7.	1	18.	1	29.	1	40.	1	51.	0.3
8.	0.3	19.	1	30.	1	41.	1		
9.	1	20.	1	31.	1	42.	1		
10.	1	21.	1	32.	1	43.	1		
11.	1	22.	1	33.	1	44.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala kepuasan kerja diatas (dalam tabel 4.5), memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien *CVR* berada diatas nol, sehingga semua aitem dinyatakan valid, kecuali pada nomor 13 dan 48 yang dinyatakan gugur karena nilai koefisien *CVR* berada dibawah 0,1.

b. Hasil analisis uji daya beda

Hasil analisis daya beda masing-masing skala (kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7 di di bawah ini:

Tabel 4.6
 Koefesien Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Partisipatif

No	rix	No	A R rix R A	No	I R Y rix	No	rix
1.	.611	11.	.739	21.	.541	31.	.641
2.	.616	12.	.737	22.	.599	32.	.754
3.	.679	13.	.299	23.	.537	33.	.526
4.	.570	14.	.605	24.	.770	34.	.597
5.	.748	15.	.609	25.	.522	35.	.669
6.	.261	16.	.595	26.	.217	36.	.389
7.	.606	17.	.757	27.	.473	37.	.532
8.	.709	18.	.670	28.	.703	38.	.793
9.	.428	19.	.764	29.	.529		
10.	.736	20.	.620	30.	.677		

Berdasarkan uji daya beda aitem diatas (tabel 4.6), diketahui dari 38 aitem diperoleh 1 aitem gugur pada nomor 26 karena memiliki koefisien nilai di bawah

0,25 dan 37 aitem lainnya dinyatakan valid karena memiliki koefisien nilai diatas 0,25.

Tabel 4.7

Koefesien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1.	.213	11.	.732	21.	.404	31.	.464	41.	.616
2.	.535	12.	.426	22.	.086	32.	.464	42.	.433
3.	.530	13.	.338	23.	.449	33.	.412	43.	.585
4.	.178	14.	.566	24.	.206	34.	.529	44.	.275
5.	.444	15.	.524	25.	.531	35.	.376	45.	.565
6.	.488	16.	.445	26.	.094	36.	.354	46.	.538
7.	.628	17.	.476	27.	.415	37.	.498	47.	.479
8.	.543	18.	.503	28.	.543	38.	.263	48.	.563
9.	.256	19.	.427	29.	-.063	39.	.386	49.	-.101
10.	.233	20.	.523	30.	.468	40.	.466		

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem diatas (tabel 4.7), diketahui dari 49 aitem diperoleh 8 aitem gugur pada nomor 1,4,10,22,24,26,29, dan 49 karena memiliki koefisien nilai dibawah 0,25 sementara 41 aitem lainnya dinyatakan valid karena memiliki koefisien nilai diatas 0,25.

c. Hasil analisis reliabilitas alat ukur

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini digunakan rumus Alpha dengan aplikasi SPSS 21.0. Hasil akhir reliabilitas pada skala kepemimpinan partisipatif diperoleh $\alpha = 0,958$, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 1 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,959$. Sedangkan hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh $\alpha = 0,918$, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang sebanyak 8 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil diperoleh adalah $\alpha = 0,930$.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas diatas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagai mana yang dipaparkan pada table 4.8 dan 4.9.

Tabel 4.8
Blue Print Akhir Skala Kepemimpinan Partisipatif

No.	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	Konsultasi	a) Atasan dan bawahan saling bertukar pikiran	2, 16, 11	7	4	11
		b) Berbagi idealisme dan informasi tentang perkembangan instansi	21	29	2	5
		c) Meningkatkan komunikasi dua arah	1, 3	30	3	8
		d) Mendengarkan perasaan bawahan tentang keputusan yang di buat	17	4, 10	3	8
2.	Pengambilan keputusan bersama	a) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	5, 22	12, 27	4	11
		b) Keputusan yang diambil berdasarkan pendapat bawahan	24, 28, 32	15, 18	5	14
		c) Atasan dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan	31	19, 38	3	8
3.	Membagi kekuasaan	a) Memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya	33, 37	6, 20	4	11
		b) Memberikan kesempatan lebih luas pada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan	9, 23	13, 25	4	11
4.	Desentralisasi dan manajemen yang demokratis	a) Perilaku para pengikut yang berdasarkan persepsi positif karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan	35	14	2	5
		b) Kebebasan mengemukakan pendapat (Bawahan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi).	8, 36	34	3	8
Total			20	17	37	100 %

Tabel 4.9
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		jumlah	%
			F	UF		
1.	Pekerjaan itu sendiri	a) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan lain-lain	3, 15	0	2	5
		b) Jenis pekerjaan yang menarik	2	5	2	5
		c) Pekerjaan yang bervariasi	16	0	1	2
		d) Pekerjaan yang tidak membosankan dan menantang	40	32	2	5
2.	Gaji	a) Jumlah gaji yang diterima	17, 41	6, 25	4	10
		b) Dapat memenuhi kebutuhan internal dan eksternal individu	7, 18	33	3	7
3.	Rekan sekerja	a) Interaksi sesama rekan kerja	8, 34	42, 48	4	10
		b) Rekan kerja yang menyenangkan	27	9	2	5
		c) Rekan kerja yang mendukung	19	43	2	5
4.	Atasan/pemimpin	a) Atasan yang senantiasa memberikan perintah	35	28	2	5
		b) Atasan yang memberi arahan dan petunjuk	20, 44	36	3	7
		c) Atasan yang menyenangkan	11	45	2	5
5.	Promosi	a) Dapat berkembang melalui kenaikan jabatan	21, 46	0	2	5
		b) Promosi sesuai kinerja dan kemampuan	37	12	2	5
		c) Promosi yang tepat waktu	0	0	0	0
6.	Lingkungan kerja	a) Kenyamanan tempat kerja	30	13	2	5
		b) Ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan	31, 47	23, 38	4	10
		c) Kondisi lingkungan kerja	14	39	2	5
Total			24	17	41	100%

3. Pelaksanaan *Try out* dan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memakai metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pandangan ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisien tinggi (Azwar, 2016).

Uji coba alat ukur dilakukan 3 hari yaitu pada tanggal 11-14 Oktober 2021. Data uji coba ini digunakan juga untuk penelitian karena memakai *single trial administration*. Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link berikut: <https://docs.google.com/forms/d/1HdbCbXttqXuR-aAPr6vm08jXHTWWSaHheOhRF-Q-4U4/edit>.

Peneliti membagikan link secara *online* melalui grup yang disiapkan dan dihubungi oleh staff koordinator Kantor KKR Aceh menggunakan aplikasi *Whatsapp*. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul sebanyak 53 responden, kemudian peneliti menskoring dan menganalisis data dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Window 21.0*. Adapun syarat untuk mengisi skala *online* yaitu responden merupakan salah satu dari karyawan ataupun staff yang bekerja di Kantor KKR Aceh. Setelah mengisi skala dan semua data terkumpul kembali dengan jumlah yang sesuai dengan populasi yang ada di Kantor KKR Aceh, maka peneliti menghentikan proses pengumpulan data dan melanjutkan ke tahap berikutnya.

C. Analisis Data Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (Azwar, 2012). Sebab kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas keawajaran. Deskripsi dan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Kepemimpinan Partisipatif

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap skala Kepemimpinan Partisipatif berupa analisis hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan, serta analisis empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Partisipatif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepemimpinan partisipatif	148	37	92,5	18,5	129	48	100,5	16,7

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor Maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Xmin (Skor Minimum)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan nilai
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.10 diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 37 dan jawaban maksimal adalah 148 dengan nilai rata-rata 92,5 dan standar deviasi 18,5. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 48 dan jawaban maksimal adalah 129 dengan nilai rata-rata 100,5 dan standar deviasi 16,7. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala kepemimpinan partisipatif:

Rendah	= $X < (M-1,0 \text{ SD})$
Sedang	= $(M-1,0 \text{ SD}) \leq X < (M+1,0 \text{ SD})$
Tinggi	= $(M+1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan:

M	= Mean empirik (nilai rata-rata) pada skala
SD	= Standar Deviasi
X	= Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepemimpinan partisipatif adalah sebagaimana pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Kategorisasi Kepemimpinan Partisipatif

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 83,8$	5	9,4 %
Sedang	$83,8 \leq X < 117,2$	42	79,2 %
Tinggi	$117,2 \leq X$	6	11,3 %
Jumlah		53	100 %

Hasil kategorisasi pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa 5 (9,4%) orang staff/karyawan kantor KKR Aceh memiliki tingkat kepemimpinan partisipatif rendah, 42 orang (79%) karyawan memiliki tingkat kepemimpinan partisipatif sedang, dan 6 orang (11,3%) lainnya memiliki tingkat kepemimpinan partisipatif yang tinggi.

b. Skala Kepuasan Kerja

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap skala Kepuasan Kerja berupa analisis hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan, serta analisis empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	164	41	102,5	20,5	149	75	113,5	14,3

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

Xmin (Skor Minimum) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan nilai

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.12 diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah

41 dan jawaban maksimal adalah 164 dengan nilai rata-rata 102,5 dan standar deviasi 20,5. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 75 dan jawaban maksimal adalah 149 dengan nilai rata-rata 113,5 dan standar deviasi 14,3. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala kepuasan kerja:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (M-1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (M-1,0 \text{ SD}) \leq X < (M+1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (M+1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

M = Mean empirik (nilai rata-rata) pada skala

SD = Standar Deviasi

X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.13

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 99,2$	4	7,5 %
Sedang	$99,2 \leq X < 127,8$	41	77,4 %
Tinggi	$127,8 \leq X$	8	15,1 %
Jumlah		53	100 %

Hasil kategorisasi pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa 4 orang (7,5%) staff/karyawan kantor KKR Aceh memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, 41 orang (77,4%) karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 8 orang (15,1%) lainnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam

penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, batas toleransi *Kolmogrov Smirnov* yang dianggap normal adalah $P > 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Koefesien Kolmogrov Smirnov Z	P
1.	Kepemimpinan Partisipatif	1,066	0,206
2.	Kepuasan Kerja	0,778	0,581

Berdasarkan tabel 4.14 di atas memperlihatkan bahwa hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan partisipatif yaitu $0,206 > 0,05$ maka nilai residual bertistribusi normal dan memenuhi uji asumsi uji normalitas sebaran. Sedangkan nilai signifikansi kepuasan kerja dari hasil uji normalitas sebaran yaitu $0,581 > 0,05$ maka nilai residual juga berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik linearity*. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 ($P < 0,05$).

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	F Linierity	P
Kepemimpinan Partisipatif	191,900	0,000
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.0*, diperoleh *Linierity* kedua variabel di atas yaitu $F=191,900$ dengan $P=0,000$ yang artinya $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dengan variabel Kepuasan Kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh.

3. Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah uji hipotesis menggunakan *Korelasi Pearson*. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Correlation	P
Kepemimpinan Partisipatif Kepuasan Kerja	0,780	0,000

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,780 yang merupakan korelasi positif antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan Kantor KKR Aceh. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepemimpinan partisipatif maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Hasil analisis hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan 0,000 yang artinya $P < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor KKR Aceh.

Tabel 4.17
Analisis Measure of Assosiation

	r^2
Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja	0,608

Berdasarkan data tabel 4.17 *Measures of Association*, diperoleh hasil r^2 atau sumbangan relatif sebesar 0,608 yang artinya terdapat 60,8% pengaruh relatif Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada karyawan Kantor KKR Aceh.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh. Berdasarkan analisis hipotesis data, maka diperoleh hasil koefisien sebesar $r = 0,780$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh. Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan partisipatif maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan partisipatif maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh.

Selanjutnya, hasil analisis *measure of association* menunjukkan $r^2 = 0,608$ yang artinya terdapat 60,8% pengaruh relatif kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan pemenuhan kebutuhan di tempat kerja.

Berdasarkan analisis penelitian data empirik dari kedua variabel menunjukkan bahwa rata-rata karyawan kantor KKR Aceh memiliki tingkat kepemimpinan partisipatif sedang dengan nilai persentase 79,2% atau sebanyak 42 orang, sedangkan sisanya berada pada kategori rendah dengan persentase 9,4% (5 orang), dan kategori tinggi dengan persentase 11,3% (6 orang). Sedangkan berdasarkan analisis penelitian secara empirik dari variabel kepuasan kerja juga menunjukkan rata-rata karyawan Kantor KKR Aceh berada pada kategori sedang yaitu dengan nilai persentase 77,4% atau sebanyak 41 orang, sedangkan sisanya berada pada kategori rendah dengan nilai persentase 7,5% (4 orang), dan kategori tinggi dengan nilai persentase 15,1% (8 orang). Kesimpulannya adalah yang mendominasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan kategori sedang pada kepemimpinan partisipatif dengan nilai persentase 79,2% atau sebanyak 42 orang, sedangkan pada kepuasan kerja yang mendominasi adalah kategori sedang dengan nilai persentase 77,4% atau sebanyak 41 orang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki tingkat kepemimpinan partisipatif yang tinggi maka akan meningkat pula kepuasannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan (Karnita, 2012). Cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti bagaimana hubungan seorang pemimpin dengan

karyawannya, dan bagaimana cara seorang pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya (Thoha, 2007). Thoha juga menambahkan kepemimpinan yang baik adalah ketika seorang pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan juga mampu untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya demi tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Salah satu dari gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ada kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang mencakup pengambilan keputusan bersama dan konsultasi antara atasan dan bawahan dalam pemecahan masalah, serta pembagian kekuasaan (Yukl, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Setiawan (2017) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asri Motor. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asri Motor, maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).

Selanjutnya dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan, yaitu pendekatan kuantitatif yang hanya diinterpretasikan ke dalam bentuk angka persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat dinamika psikologis yang terjadi di dalam prosesnya. Penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan cara membagikan *link* kuesioner ke grup *whatsapp* karyawan Kantor KKR Aceh, dan karena dilakukan secara *online* memakan waktu yang lama. Hal

ini dikarenakan penyebaran skala secara *offline* tidak dapat dilakukan karena sedang maraknya virus covid-19.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,780$ dengan $P = 0,000$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh. Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan partisipatifnya maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan Kantor KKR Aceh, sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan partisipatif maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan Kantor KKR Aceh. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengans variabel serupa adalah:

1. Bagi Instasi KKR Aceh

Dengan adanya penelitian ini peneliti menyarankan khususnya bagi Instansi KKR Aceh untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif baik pada pemimpin/atasan maupun pada karyawan lainnya agar dapat pula meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kemudian diharapkan agar penelitian ini dapat membantu memberikan informasi mendalam seputar gaya kepemimpinan dan

kepuasan kerja, dan juga peneliti berharap agar penelitian ini dapat diterapkan dalam kehidupan kerja di Kantor KKR Aceh.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam, sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Imbalan Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nadia Kencana Di Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.8.
- Akmallunas, & Amri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat di RSUD Meuraxa KOTA Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Annisa, Y. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol.4, No.2.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Stabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, s. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. (B. Molan, Trans.) Jakarta: Prenhallindo.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, N. U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTSs Madinatulssalam Kecamatan Percut Sei Tuan. *Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Salatiga*.
- Husain, W. (2011). Pengaruh Aspek-Aspek Kepemimpinan Partisipatif Kepala Desa Terhadap Pembangunan Pendidikan NonFormal. *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUD NI*, Vol.6, No.1.
- Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, Vol.7, No.1.
- Karnita, A. F. (2012). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. *Jurnal penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol.1, No. 1.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pithasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, Vol.7, Hal.2.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivarian dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*, Vol. 5, No. 3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suryana, A. (2010). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, Hal.1.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2019). *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. A. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Yukl, G. A., & Wexley, K. N. (1992). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. (M. Shobaruddin, Trans.) Jakarta: PT Bina Aksara.
- Zhang, S., Fjermestad, J., & Tremaine, M. (2005). Leadership Styles in Virtual Team Context: Limitations, Solutions and Propositions. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*, hal. 2.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-548/Un.08/FPsi/Kp.00.4/05/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 30 April 2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Fajran Zain, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Husnul Liza
NIM/Prodi : 160901056 / Psikologi
Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor KKR Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
pada Tanggal : 6 Mei 2021 M
24 Ramadhan 1442 H



Dekan Fakultas Psikologi,

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1404/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/10/2021
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Ketua KKR (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi) Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **HUSNUL LIZA / 160901056**
Semester/Jurusan : XI / Psikologi
Alamat sekarang : Sibreh, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja di Kantor KKR Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 06 Oktober 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 20 Oktober
2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

KOMISI KEBENARAN DAN REKONSILIASI ACEH



SURAT KETERANGAN 071/027

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Oni Imelva, ST
Jabatan : Wakil Ketua KKR Aceh/Ketua Pokja Dokumentasi dan Publikasi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Husnul Liza
Universitas : UIN AR- Raniry
Prodi/Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor KKR Aceh.

Benar nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian pada Komisi kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh sesuai dengan judul skripsi tersebut diatas. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banda Aceh, 25 April 2022

Hormat Kami,

Oni Imelva, ST

Husnul Liza

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Husnul Liza Mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

1. Kuesioner ini ditujukan kepada staff dan karyawan yang bekerja di Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (KKR) Aceh.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga saudara/i diharapkan mengisi kuesioner sesuai dengan yang dirasakan saat ini.
3. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas ketersediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Peneliti
Husnul Liza

*** Wajib**

1. Nama (Inisial) *

2. jenis kelamin *

Tandai satu oval saja.

laki-laki

Perempuan

3. usia *

4. jabatan *

Tandai satu oval saja.

- Ketua POKJA
- Anggota POKJA
- Ketua Sekretariat
- Staff Sekretariat
- Yang lain: _____

KUESIONER
PENELITIAN

Baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan, kemudian anda dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang anda alami. tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang anda berikan adalah BENAR. jika sudah selesai, periksa kembali jawaban anda. pastikan tidak ada jawaban kosong.

keterangan pilihan jawaban:

- Pilihlah Sangat Sesuai, jika saudara/i merasa Sangat Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Sesuai, jika saudara/i merasa Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Tidak Sesuai, jika saudara/i merasa Tidak Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Sangat Tidak Sesuai, jika saudara/i merasa Sangat Tidak Sesuai dengan Pernyataan tersebut

5. Atasan sering mengadakan rapat untuk meningkatkan komunikasi dengan bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

AR - RANIRY

6. Di tempat saya bekerja atasan dan bawahan saling bertukar pikiran *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

7. Atasan sering berdiskusi dengan bawahan untuk masalah-masalah yang terjadi dikantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

8. Atasan tidak mengubris pendapat bawahannya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

9. Pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



10. Pemimpin selalu memaksa bawahan untuk segera menyelesaikan tugas sesuai cara yang ditentukannya tepat waktu *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

11. Atasan tidak pernah meminta ide atau pemikiran dari bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

12. Pemimpin mengizinkan bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



13. Atasan memberikan kesempatan untuk istirahat bila pekerjaan menumpuk *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

14. Atasan tidak terbuka kepada staf dan karyawan lainnya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

15. Atasan saya suka berkonsultasi dengan bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

16. Atasan saya sering mengambil keputusan secara sepihak *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



17. Atasan mengatur dan membatasi setiap pekerjaan bawahannya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

18. Saya kurang suka dengan gaya kepemimpinan atasan saya sekarang *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

19. Pemimpin sering menolak pendapat yang dikemukakan oleh bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

20. Pemimpin merespon dengan baik ide dan pikiran dari karyawannya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

21. Atasan mendengarkan dengan seksama ketika ada karyawan yang mengemukakan pendapat tentang keputusan yang diambilnya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

22. Pemimpin tidak mau mendengarkan pendapat bawahan pada saat pengambilan keputusan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

23. Pemimpin kurang berpartisipasi dalam mengerjakan tugas dan penyelesaian masalah *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



24. Atasan tidak memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

25. Atasan saling berbagi informasi dengan bawahan tentang perkembangan di kantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

26. Pemimpin melakukan pengambilan keputusan bersama-sama dengan bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



27. Pemimpin tidak pernah memaksa bawahan untuk mengerjakan pekerjaan yang menumpuk *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

28. Pemimpin menerima pendapat yang dikemukakan oleh bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

29. Atasan tidak memberikan kesempatan untuk beristirahat ketika pekerjaan menumpuk *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



30. Pemimpin memberikan semua perkerjaannya kepada saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

31. Pemimpin tidak pernah terlibat dalam pemecahan masalah yang ada di kantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

32. Pemimpin meminta masukan dari bawahan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai



33. Pemimpin tidak pernah meminta masukan apapun dari para karyawan untuk urusan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

34. Atasan tidak pernah berdiskusi dengan bawahan bila ada masalah di kantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

35. Atasan bertukar ide dan pikiran dengan bawahan dalam pemecahan masalah di kantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



36. Bila ada masalah di kantor maka atasan akan meminta pendapat bawahannya untuk menyelesaikan masalah *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

37. Atasan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

38. Pemimpin tidak mengizinkan karyawan untuk mengemukakan pendapatnya ketika ada rapat di kantor *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



39. Saya suka dengan gaya kepemimpinan atasan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

40. Ketika rapat berlangsung atasan memberikan hak kepada karyawan untuk berpendapat *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

41. Pemimpin memberikan saya pekerjaan yang lebih luasa *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

42. Atasan dan bawahan kurang berinteraksi dalam pemecahan masalah *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

**KUESIONER
PENELITIAN**

Baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan, kemudian anda dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang anda alami. tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang anda berikan adalah BENAR. jika sudah selesai, periksa kembali jawaban anda. pastikan tidak ada jawaban kosong.

keterangan pilihan jawaban:

- Pilihlah Sangat Sesuai, jika saudara/i merasa Sangat Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Sesuai, jika saudara/i merasa Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Tidak Sesuai, jika saudara/i merasa Tidak Sesuai dengan Pernyataan tersebut
- Pilihlah Sangat Tidak Sesuai, jika saudara/i merasa Sangat Tidak Sesuai dengan Pernyataan tersebut

43. Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini tidak sesuai dengan bakat dan minat saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

44. Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sangat menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

45. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

46. Saya tidak mampu melakukan pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

47. Saya tidak suka dengan pekerjaan saya saat ini karena kurang menarik *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

48. Saya kurang puas dengan gaji saya saat ini *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

49. Gaji saya sudah memenuhi segala kebutuhan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai



50. Saya senang bisa berteman dengan baik dengan rekan kerja saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

51. Rekan kerja saya tidak menyenangkan untuk diajak berteman *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

52. Atasan saya tidak memberikan perintah yang sesuai dengan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

53. Atasan saya adalah orang yang menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

54. Saya belum juga dipromosikan ketika saya sudah berusaha untuk bekerja keras *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

55. Tempat kerja saya kurang nyaman untuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

56. Kondisi lingkungan kerja saya sangat bersih dan rapi *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

57. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan minat saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai



58. Saya dapat mengerjakan pekerjaan apapun *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

59. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

60. Saya merasa gaji saya saat ini sudah cukup *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

61. Rekan kerja saya selalu mendukung dan membantu segala pekerjaan yang saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

62. Atasan selalu memberikan petunjuk atau arahan kepada bawahan sebelum mengerjakan tugas *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

63. Pemimpin menaikkan jabatan saya karena kinerja saya yang bagus dan terus berkembang *

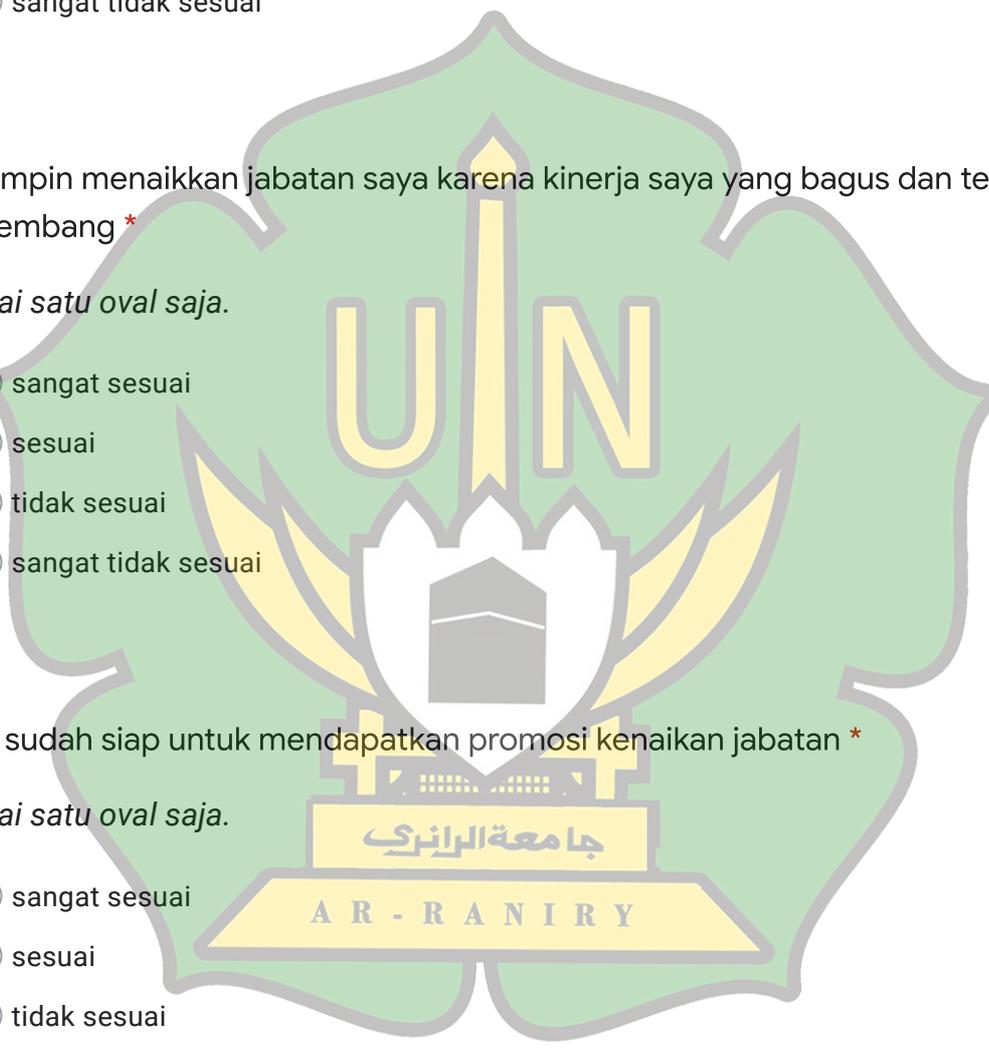
Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

64. Saya sudah siap untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



65. Saya kurang senang bekerja disini karena fasilitas yang disediakan masih sangat kurang memadai *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

66. Saya tidak bisa fokus bila mengerjakan lebih dari satu pekerjaan *

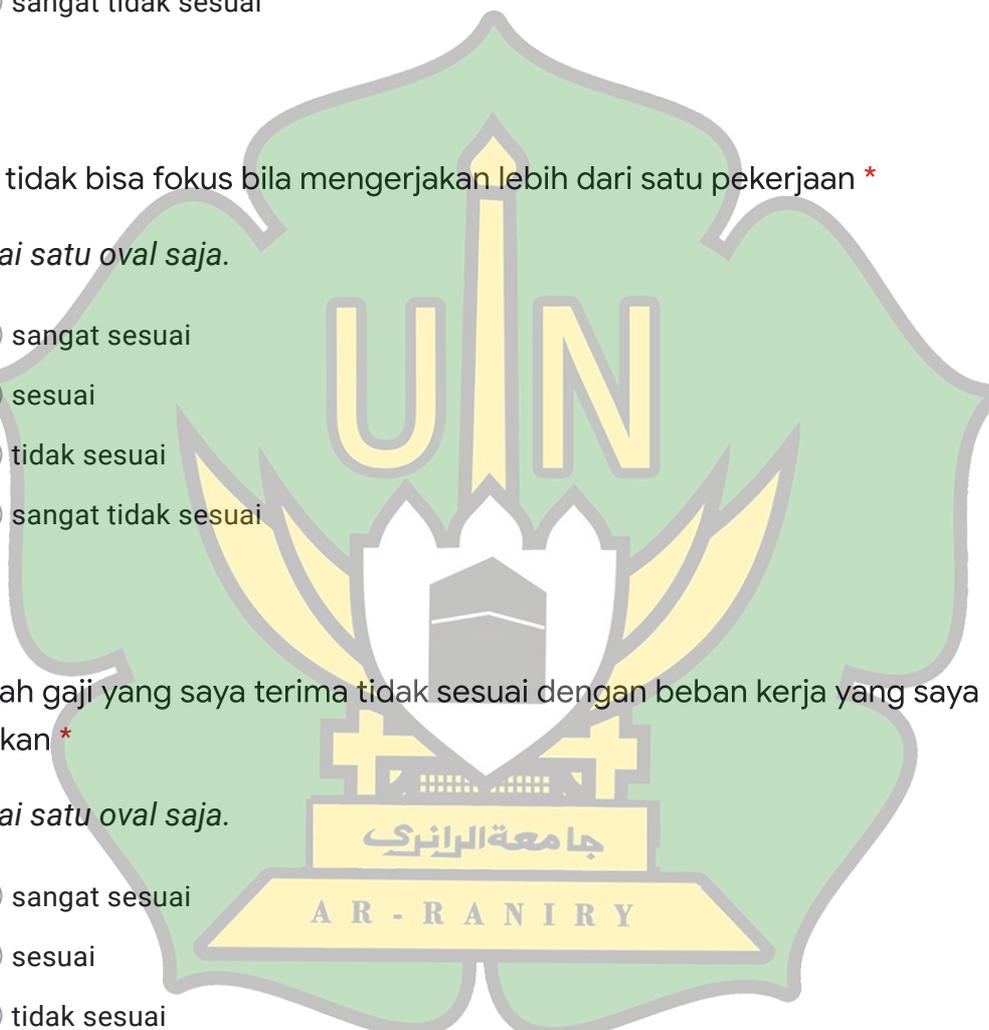
Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

67. Jumlah gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai



68. Saya mengharapkan adanya kenaikan gaji *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

69. Rekan-rekan sekerja saya sangat menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

70. Atasan saya suka memerintah bawahan sesuka hatinya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

71. Pemimpin tidak menaikkan jabatan saya karena saya kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

72. Saya suka suasana tempat kerja saya yang nyaman *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

73. Fasilitas di Instansi ini sudah sangat memadai *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

74. Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

75. Gaji saya tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai



76. Bila ada waktu luang saya sering berinteraksi dengan rekan kerja saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

77. Atasan saya memberikan perintah sesuai dengan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

78. Atasan tidak memberi arahan sebelum memberikan tugas kepada bawahan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

79. Saya memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

80. Fasilitas yang disediakan oleh Instansi masih belum memadai *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

81. Saya tidak suka kondisi lingkungan kerja saya yang kotor dan berisik *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

82. Saya suka dengan pekerjaan saya saat ini karena sangat menantang *

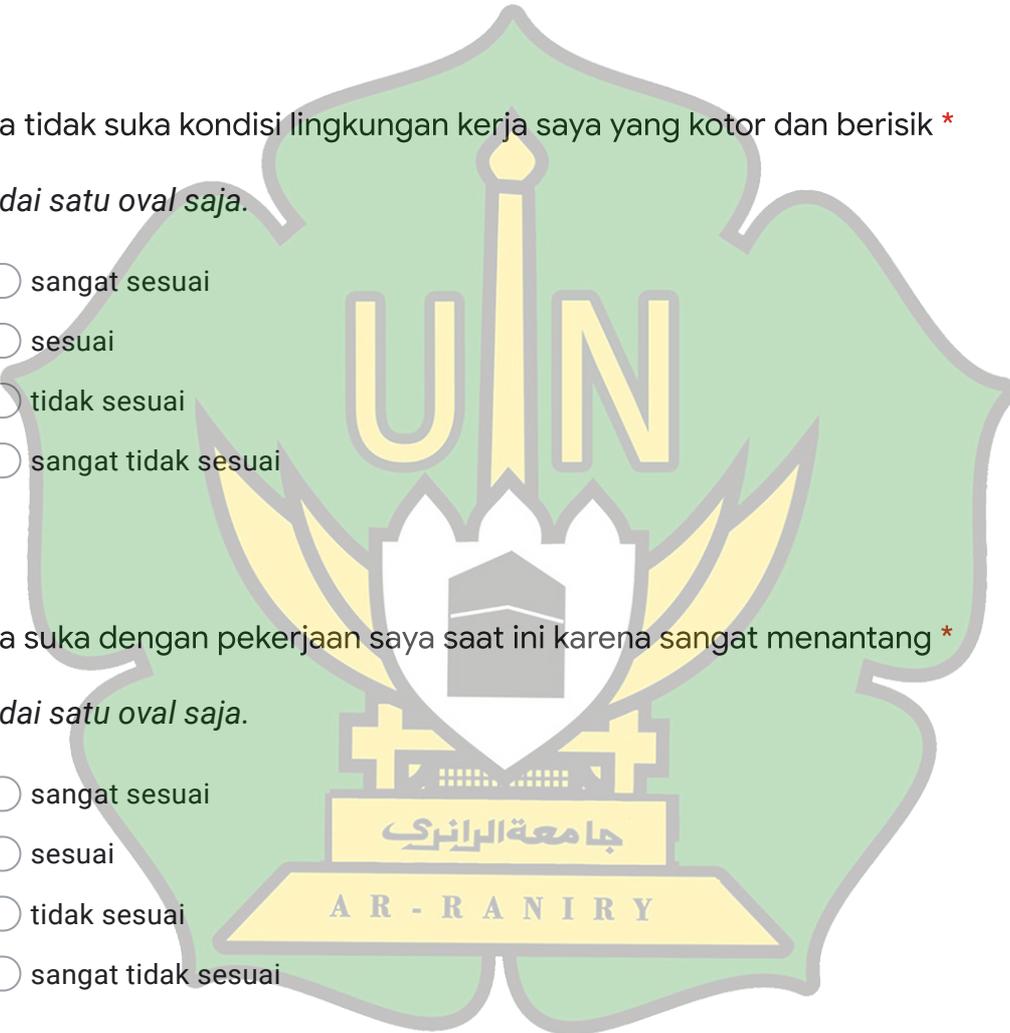
Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai

83. Jumlah gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kinerja saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
- sesuai
- tidak sesuai
- sangat tidak sesuai



84. Saya jarang berinteraksi dengan teman-teman kerja saya *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

85. Rekan kerja tidak pernah membantu dan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

86. Atasan saya memberikan arahan ketika ada pekerjaan yang sulit saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

87. Atasan saya adalah orang yang kaku dan tidak menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

88. Pemimpin menaikkan jabatan saya dengan harapan saya dapat bekerja lebih baik lagi *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

89. Saya senang bekerja disini karena fasilitasnya lengkap *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

90. Saya tidak suka bergaul dengan rekan sekerja *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

91. Saya belum siap untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan *

Tandai satu oval saja.

- sangat sesuai
 sesuai
 tidak sesuai
 sangat tidak sesuai

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir



TABULASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SEBELUM GUGUR

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	TOTAL	
IF	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	126	
Anwar	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	58	
Mr	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	96	
MB	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	89	
Anwar	2	1	1	1	1	4	1	2	3	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	67	
MJ	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	96	
Hy	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	79	
AS	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	51	
D	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	83	
Mn	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	88	
NL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	113	
Zulmal F	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	92	
TOP	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	114	
Ulfa	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	104	
bh	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	99	
mz	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	93	
Ulyani	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	112	
Uy	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
Na	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	130
Ci	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	132
SH	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
Sm	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	114	
Zu	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	114	
Mi	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	126	
Sr	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	96
Rizal	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	127	
MS	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	123	
ON	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	120	
ST	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	116	
RL	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	116	
Bobon	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	113	
AO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	112		
Msm	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
LA	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	97	
SGS	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120	
bb	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	96	
LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	115	
Z	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	96
RJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	114	
RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	114	
BJ	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	96	
Yh	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	90	
F	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	4	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	88	
BB	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	102	
Yg	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	93
R	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	4	3	3	102		
Y	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	95	
Pu	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	1	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	106		
Cpm	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3																		

TABULASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SETELAH GUGUR

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	TOTAL	
IF	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	123	
Anwar	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	55	
Mr	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	93	
MB	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	86		
Anwar	2	1	1	1	1	4	1	2	3	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	64	
MJ	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	92	
Hy	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	76	
AS	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	48	
D	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	79	
Mn	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	85	
NL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	110	
Zulmal Fhasy	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	89	
TOP	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
Ulfa	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	101	
bh	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	97	
mz	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	91	
Ulyani	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
Uy	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
Na	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	127	
Ci	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	129	
SH	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
Sm	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	111	
Zu	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	110	
Mi	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	124	
Sr	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	94
Rizal	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	123	
MS	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	120	
ON	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	116	
ST	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	113	
RL	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	112	
Bobon	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	110	
AO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	109
Msm	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
LA	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	94
SGS	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117
bb	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	94
LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	112	
Z	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	94
RJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	111	
RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	111	
BJ	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	94
Yh	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	88	
F	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	87	
BB	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	99	
Yg	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	91	
R	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	99	
Y	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	2	93	
Pu	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	1	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	103		
Cpm	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	93	
z	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2											

TABULASI KEPUASAN KERJA SETELAH GUGUR

Nama	2	3	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	TOTAL		
IF	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	127	
Anwar	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	3	75		
Mr	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	104		
MB	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	104		
Anwar	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	4	2	3	1	3	2	2	1	1	1	2	81		
MJ	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	110		
Hy	3	3	3	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	117		
AS	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	103		
D	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	110		
Mn	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	105		
NL	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	129		
Zulmal Ft	4	3	4	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	120		
TOP	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	112		
Ulfa	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	4	116		
bh	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	103		
mz	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	99		
Ulyani	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	108		
Uy	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	108		
Na	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	149		
Ci	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	140	
SH	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	103	
Sm	4	3	1	1	3	2	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	111		
Zu	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123		
Mi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147	
Sr	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	106		
Rizal	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	130	
MS	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	134	
ON	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	132		
ST	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	134		
RL	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
Bobon	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
AO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123	
Msm	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
LA	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	100
SGS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	120
bb	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	104		
LL	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	116	
Z	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	103	
RJ	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	4	119	
RS	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	127		
BJ	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	101	
Yh	2	3	2	2	1	4	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	1	3	2	109			
F	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	1	4	3	1	4	1	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	108		
BB	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	3	4	2	1	3	3	2	98		
Yg	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3								

TABULASI KEPUASAN KERJA SEBELUM GUGUR

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	#	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	TOTAL		
IF	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	151			
Anwar	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4	2	2	1	1	3	1	4	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	3	4	99		
Mr	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	127		
MB	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	124		
Anwar	2	3	3	4	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	4	2	2	1	1	3	1	4	3	1	3	1	3	3	1	1	4	2	3	1	3	2	2	1	1	1	2	4	104		
MJ	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	133		
Hy	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	140		
AS	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	123			
D	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	136			
Mn	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	128		
NL	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	152			
Zulmal Ft	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	143			
TOP	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	133		
Ulfa	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	141		
bh	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	122		
mz	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	120	
Ulyani	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	132		
Uy	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	131	
Na	3	4	4	3	4	4	3	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	173		
Ci	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	164		
SH	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	121	
Sm	3	4	3	3	1	1	3	2	1	4	3	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	1	2	2	1	2	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	131		
Zu	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146		
Mi	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	171	
Sr	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	123		
Rizal	1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	148		
MS	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	156	
ON	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	151		
ST	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	153	
RL	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
Bobon	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
AO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	
Msm	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146	
LA	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	119	
SGS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
bb	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	122
LL	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	136
Z	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2						

UJI RELIABILITAS KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Reliability

Scale: Kepemimpinan Partisipatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.958	38

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.719	2.321	2.981	.660	1.285	.024	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.4717	273.639	.611	.	.957
VAR00002	100.4528	270.791	.616	.	.957
VAR00003	100.4717	269.639	.679	.	.957
VAR00004	100.8113	270.002	.570	.	.957
VAR00005	100.5472	268.483	.748	.	.956
VAR00006	100.9434	280.093	.261	.	.959
VAR00007	100.6415	270.542	.606	.	.957
VAR00008	100.5849	268.401	.709	.	.957
VAR00009	100.6415	277.081	.428	.	.958
VAR00010	100.8113	266.733	.736	.	.956

VAR00011	100.6038	270.244	.739	.	.956
VAR00012	100.6981	268.253	.737	.	.956
VAR00013	100.9811	278.980	.299	.	.959
VAR00014	100.6038	271.321	.605	.	.957
VAR00015	100.7170	271.745	.609	.	.957
VAR00016	100.3585	273.657	.595	.	.957
VAR00017	100.4151	266.671	.757	.	.956
VAR00018	100.6038	270.398	.670	.	.957
VAR00019	100.6792	269.876	.764	.	.956
VAR00020	100.7547	273.189	.620	.	.957
VAR00021	100.6038	269.744	.541	.	.958
VAR00022	100.4340	269.404	.599	.	.957
VAR00023	101.0189	274.711	.537	.	.958
VAR00024	100.5849	269.017	.770	.	.956
VAR00025	100.6792	274.914	.522	.	.958
VAR00026	100.5094	281.485	.217	.	.959
VAR00027	100.5472	275.753	.473	.	.958
VAR00028	100.4717	269.716	.703	.	.957
VAR00029	100.6604	272.844	.529	.	.958
VAR00030	100.6604	271.113	.677	.	.957
VAR00031	100.6226	270.355	.641	.	.957
VAR00032	100.5849	269.363	.754	.	.956
VAR00033	100.5283	275.908	.526	.	.958
VAR00034	100.6415	272.965	.597	.	.957
VAR00035	100.4340	268.058	.669	.	.957
VAR00036	100.3962	279.859	.389	.	.958
VAR00037	100.6604	274.806	.532	.	.958
VAR00038	100.7358	266.121	.793	.	.956

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.3396	286.575	16.92852	38

Reliability

Scale: kepemimpinan partisipatif

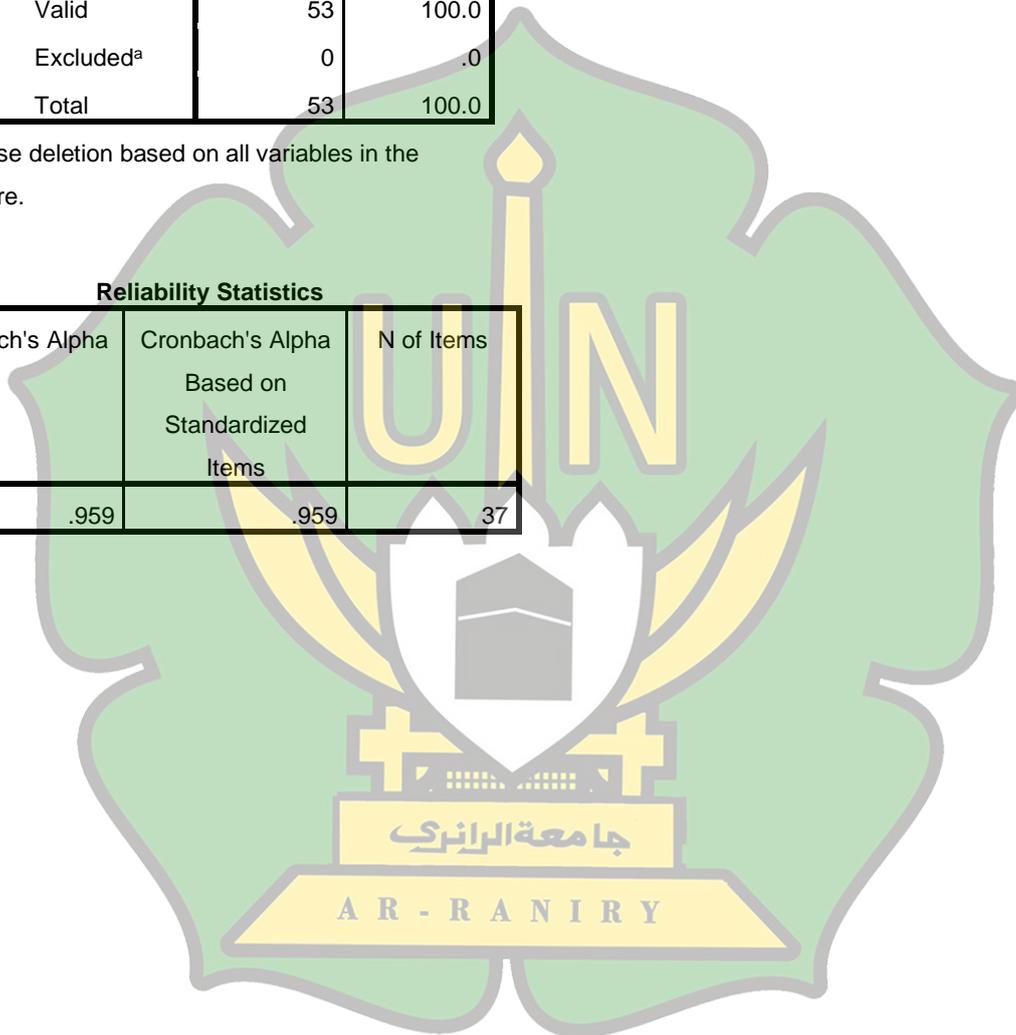
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.959	37



UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Reliability

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.918	49

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.755	1.962	3.151	1.189	1.606	.059	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	132.2830	219.207	.213	.	.919
VAR00002	131.9623	214.268	.535	.	.917
VAR00003	132.0000	215.462	.530	.	.917
VAR00004	132.0000	220.346	.178	.	.920
VAR00005	132.1132	214.256	.444	.	.917
VAR00006	132.4528	212.599	.488	.	.917
VAR00007	132.5849	209.709	.628	.	.915
VAR00008	131.8679	211.655	.543	.	.916

VAR00009	132.1509	217.861	.256	.	.919
VAR00010	132.3208	218.953	.233	.	.919
VAR00011	132.2453	205.689	.732	.	.914
VAR00012	132.5660	213.943	.426	.	.918
VAR00013	132.1887	216.887	.338	.	.918
VAR00014	132.0755	212.725	.566	.	.916
VAR00015	131.9811	213.673	.524	.	.917
VAR00016	132.2830	215.168	.445	.	.917
VAR00017	132.3585	213.042	.476	.	.917
VAR00018	132.3396	212.959	.503	.	.917
VAR00019	131.9434	215.478	.427	.	.918
VAR00020	132.1132	213.602	.523	.	.917
VAR00021	132.3396	214.267	.404	.	.918
VAR00022	132.1132	221.756	.086	.	.921
VAR00023	132.3774	213.932	.449	.	.917
VAR00024	132.4528	220.214	.206	.	.919
VAR00025	132.6038	213.628	.531	.	.917
VAR00026	133.0377	221.575	.094	.	.920
VAR00027	131.9434	214.554	.415	.	.918
VAR00028	132.3962	212.436	.543	.	.916
VAR00029	132.1698	224.644	-.063	.	.922
VAR00030	131.9057	214.356	.468	.	.917
VAR00031	132.4906	214.716	.464	.	.917
VAR00032	132.1321	214.963	.464	.	.917
VAR00033	132.4717	214.216	.412	.	.918
VAR00034	131.8491	214.669	.529	.	.917
VAR00035	132.1132	218.410	.376	.	.918
VAR00036	132.3208	216.030	.354	.	.918
VAR00037	132.2830	213.745	.498	.	.917
VAR00038	132.6226	218.816	.263	.	.919
VAR00039	132.5660	214.173	.386	.	.918
VAR00040	132.0943	216.279	.466	.	.917
VAR00041	132.4151	211.478	.616	.	.916
VAR00042	132.0000	214.731	.433	.	.917
VAR00043	132.1132	209.602	.585	.	.916
VAR00044	132.0943	218.895	.275	.	.919
VAR00045	132.3208	211.799	.565	.	.916
VAR00046	132.3019	211.522	.538	.	.916
VAR00047	132.5094	213.562	.479	.	.917
VAR00048	131.9623	209.575	.563	.	.916
VAR00049	132.1698	225.221	-.101	.	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135.0000	223.808	14.96020	49

Reliability

Scale: KEPUASAN KERJA

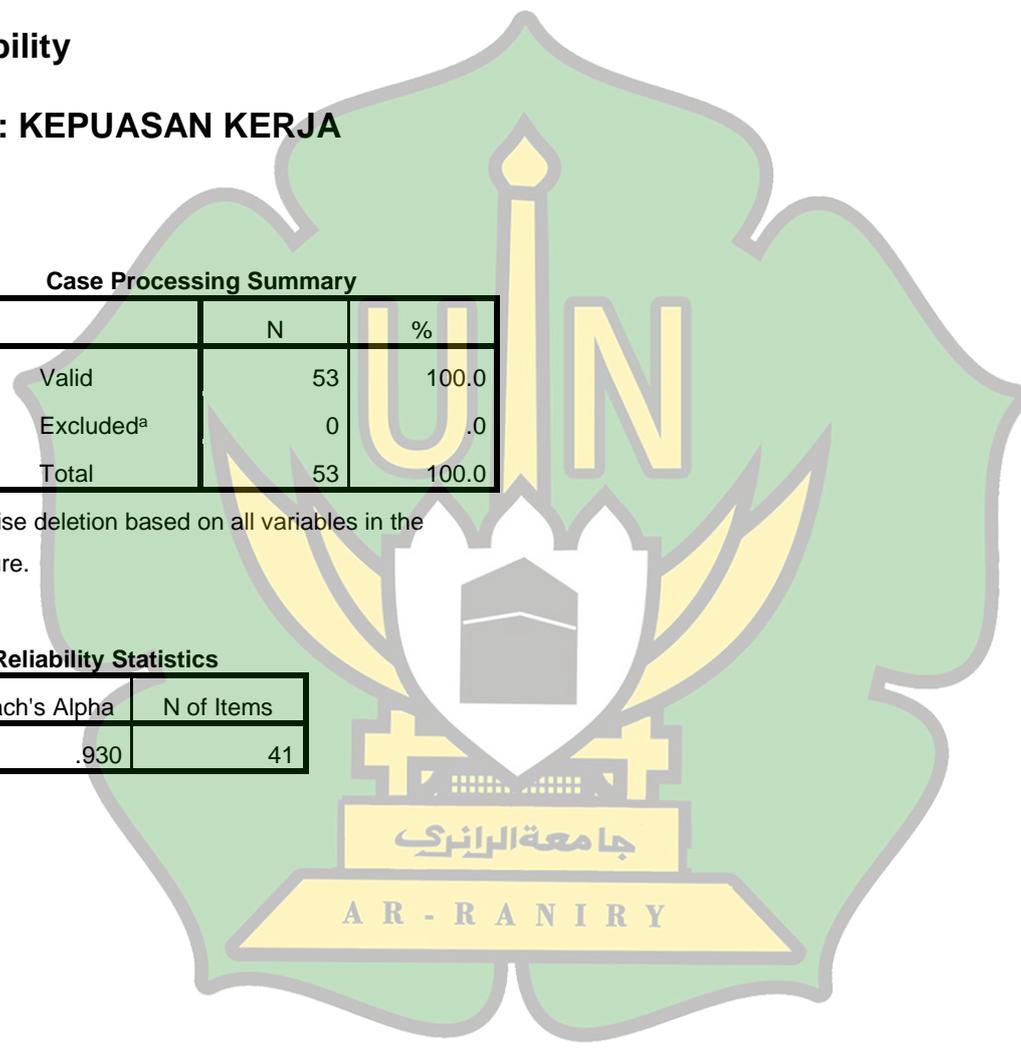
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	41



UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan_kerja *	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%
kepemimpinan_partisipatif						

Report

kepuasan_kerja

kepemimpinan_partisipatif	Mean	N	Std. Deviation
48.00	103.0000	1	.
55.00	75.0000	1	.
64.00	81.0000	1	.
76.00	117.0000	1	.
79.00	110.0000	1	.
85.00	105.0000	1	.
86.00	104.0000	1	.
87.00	105.0000	1	.
88.00	108.0000	1	.
89.00	120.0000	1	.
91.00	104.0000	2	7.07107
92.00	110.0000	1	.
93.00	105.2500	4	1.25831
94.00	102.6000	5	2.60768
95.00	100.0000	1	.
97.00	103.0000	1	.
99.00	100.5000	2	4.94975
101.00	116.0000	1	.
103.00	115.0000	1	.
108.00	108.0000	1	.
109.00	116.6667	3	7.76745
110.00	125.0000	3	3.46410
111.00	118.4000	5	6.91375
112.00	116.2500	4	9.46485
113.00	134.0000	1	.
116.00	132.0000	1	.
117.00	120.0000	1	.

120.00	134.0000	1	.
123.00	128.5000	2	2.12132
124.00	147.0000	1	.
127.00	149.0000	1	.
129.00	140.0000	1	.
Total	113.5472	53	14.38558

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * kepemimpinan_partisipatif	(Combined)	10045.565	31	324.050	9.510	.000
	Between Groups					
	Linearity	6538.902	1	6538.902	191.900	.000
	Deviation from Linearity	3506.663	30	116.889	3.430	.002
	Within Groups	715.567	21	34.075		
	Total	10761.132	52			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan_kerja * kepemimpinan_partisipatif	.780	.608	.966	.934

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

UJI KORELASI

Correlations

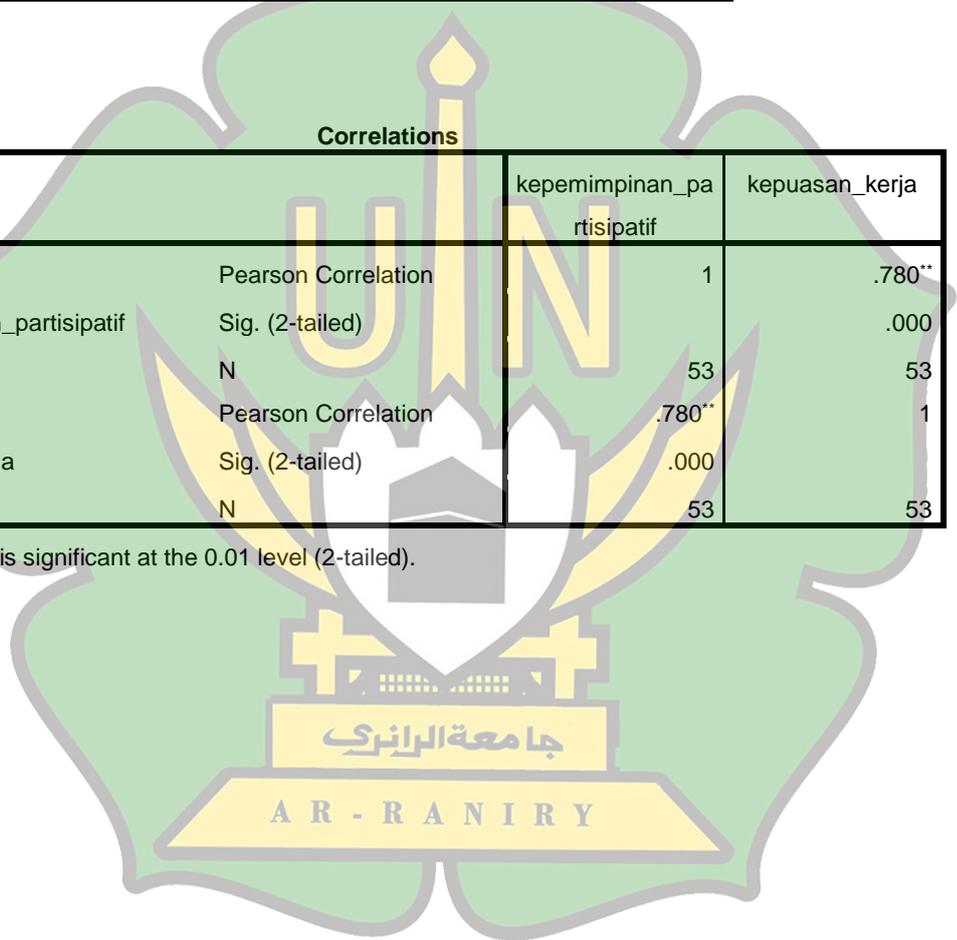
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepemimpinan_partisipatif	100.5094	16.77753	53
kepuasan_kerja	113.5472	14.38558	53

Correlations

		kepemimpinan_partisipatif	kepuasan_kerja
kepemimpinan_partisipatif	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



KATEGORISASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

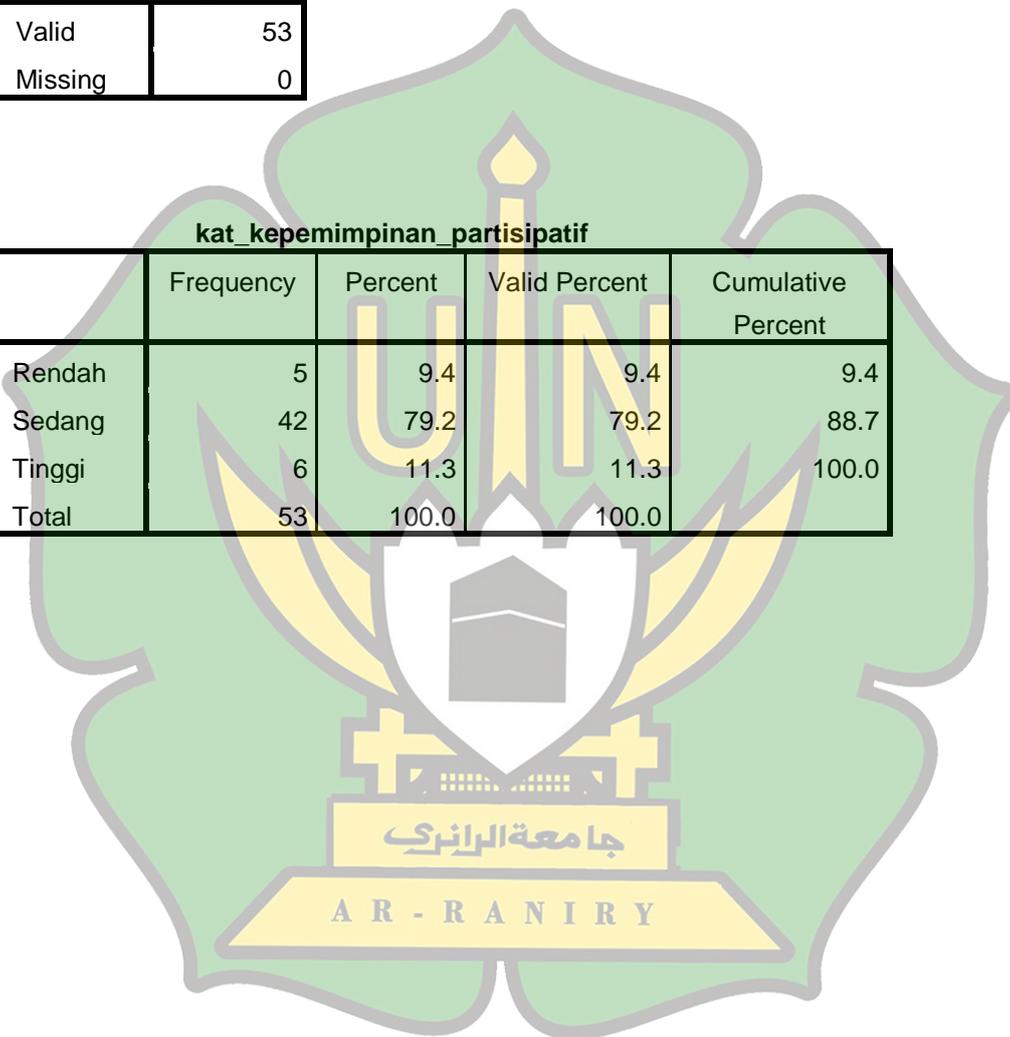
Frequencies

Statistics

kat_kepemimpinan_partisipatif

N	Valid	53
	Missing	0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	9.4	9.4	9.4
	Sedang	42	79.2	79.2	88.7
	Tinggi	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



KATEGORISASI KEPUASAN KERJA

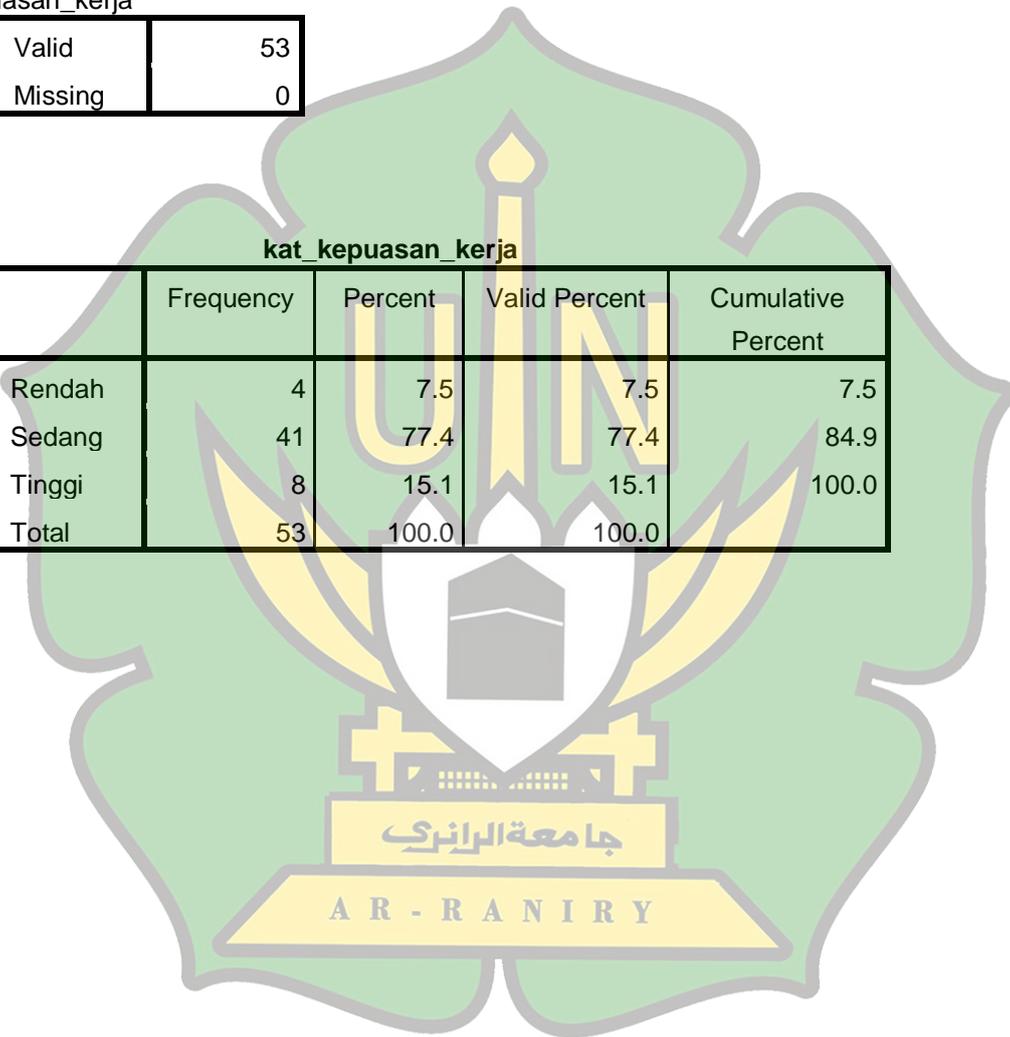
Frequencies

Statistics

kat_kepuasan_kerja

N	Valid	53
	Missing	0

		kat_kepuasan_kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	7.5	7.5	7.5
	Sedang	41	77.4	77.4	84.9
	Tinggi	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Husnul Liza
2. Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh, 24 November 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 160901056
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Rukoh
 - a. Kecamatan : Syiah Kuala
 - b. Kabupaten : Banda Aceh
8. Provinsi : Aceh
9. No. Telp/HP : 081361792003
10. Email : husnul.liza2425@gmail.com

Riwayat Pendidikan

11. SD/MI : SDN 25 Sabang (2004-2010)
12. SMP/MTs : MTsS Boarding School Babun Najah (2010-2013)
13. SMA/MA : MAS Boarding School Babun Najah (2013-2016)

Orang Tua/Wali

14. Nama Ayah : Ruslan Aziz S.Pd.I
15. Nama Ibu : Aminatul Haq
16. Pekerjaan Orang Tua : PNS
17. Alamat Orang Tua : Desa Iboih, Kec. Suka Karya, Kota

Banda Aceh, 03 Juni 2022

Penulis,

(Husnul Liza)