

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Lamongan

Ahmad Fauzan & *Moh. Heru Budi Santoso
Universitas Islam Lamongan, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v4i2.419](https://doi.org/10.46821/benchmark.v4i2.419)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Lamongan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian ini sebanyak 48 Responden, dengan pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen: uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji Hipotesis: uji parsial, uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan delegatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan partisipatif merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Delegatif, Kepuasan Kerja.

The Influence of Participative and Delegative Leadership Styles on Job Satisfaction of Lamongan District Government Employees

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Participative and Delegative Leadership on Employee Job Satisfaction in the Lamongan District Government. The research was conducted at the Office of the Department of Industry and Trade of Lamongan Regency, using a quantitative method. The sample of this research consisted of 48 respondents, with data collection using documentation techniques and questionnaires. The data analysis method used included instrument testing: validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing: partial test, simultaneous test. The results showed that participative and delegative leadership significantly influenced employee job satisfaction. Participative leadership is the dominant variable influencing employee job satisfaction at the Office of the Department of Industry and Trade of Lamongan Regency.

Keywords: Participative, Delegative Leadership, and Job Satisfaction.



This is an open access article under the CC-BY

*Corresponding Author:

Email: herubudi@unisla.ac.id

Hal: 101-111

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dan melakukan inovasi agar dapat terus bertahan. Untuk dapat unggul dan melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia seperti karyawan yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting karena akan menentukan kemajuan perusahaan. Karyawan yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi. Perusahaan harus mengelola karyawan secara tepat sesuai kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja. (Iskandar, 2019).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017).

Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan merupakan fondasi utama bagi manajemen yang efektif, terutama ketika dipadukan dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif. Dalam konteks kepuasan pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak positif dari kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap kepuasan individual pegawai. Melalui pemahaman mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif, akan terungkap kelebihan dan kelemahan masing-masing variabel ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat kepuasan dan kinerja pegawai yang lebih baik (Nurma, 2018).

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ketujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya (Apriady, 2023).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) di Kabupaten Lamongan adalah sebuah kantor pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian dan perdagangan, serta pengelolaan pasar. Mereka berperan penting dalam pengembangan industri dan perdagangan di Kabupaten Lamongan. (lamongankab.go.id/disperindag).

Sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan aparat. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan

yang tepat (Prianto, 2019). Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan terutama berkaitan dengan pengambilan keputusan. Fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan adalah Belum adanya keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pada bawahan belum dilakukan sebagaimana yang diharapkan, masih kurangnya perhatian bawahan terhadap instruksi yang diberikan pimpinan dalam hal pemahaman tugas-tugas. Kurangnya pengetahuan pimpinan terhadap fungsi-fungsinya sehingga kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Kepemimpinan partisipatif belum dimanfaatkan dengan optimal sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Sehingga diperlukan adanya gaya kepemimpinan untuk semua instansi pemerintah termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan. Kebiasaan sehari-hari dan faktor keturunan lebih mendominasi gaya dan tipe pemimpin di wilayah itu. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam pemberian pelayanan publik, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam pengambilan keputusan (Prianto, 2019). Sebagai pemimpin organisasi, diperlukan peningkatan peran yang lebih kuat untuk menempatkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam posisi yang kompetitif di antara dinas-dinas lain yang sudah mapan. Pegawai berharap agar kepemimpinan baru di Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat lebih aktif dalam memotivasi partisipasi kerja para pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka dalam persentase. Teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling dengan teknik multistage sampling. Menurut Sumargo (2020) Multistage sampling merupakan pengambilan sampel yang melibatkan satu tahap atau lebih tergantung keadaan atau kebutuhan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 25 Dinas Kabupaten Lamongan, adapun prosedur dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

- a. **Langkah Pertama**, menggunakan cluster sampling/sampel area. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa “Teknik sampel daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas”. pendekatan awal dilakukan dengan membagi dinas di wilayah Kabupaten Lamongan yaitu sebanyak 25 Dinas.
- b. **Langkah Kedua**, pada multistage sampling dalam penelitian ini yaitu memilih kelompok Ekonomi dan Investasi dan terdapat Dinas Penanaman Modal, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Dinas Tenaga Kerja.

- c. **Langkah Ketiga**, Tahap yang ketiga, memilih dinas dengan *Simple Random Sampling* dan terpilih Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan yang terdiri dari 48 Pegawai.

Jadi sampel yang diambil yakni 48 pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan, Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Variabel yang diukur meliputi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2). Gaya Kepemimpinan Partisipatif didefinisikan berdasarkan indikator-indikator dari teori oleh Gorang (2022), yaitu Komunikasi, Kerja sama, Keterlibatan Bawahan, dan Pengambilan Keputusan. Gaya Kepemimpinan Delegatif didefinisikan berdasarkan indikator-indikator dari teori oleh Prasetya (2017), termasuk Pemberian tugas kepada bawahan dengan sedikit perintah, Pemberian tugas berdasarkan kemampuan bawahan, mengadakan hubungan pihak luar, dan Melimpahkan bawahan untuk mencari cara mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, juga diukur variabel Kepuasan Kerja (Y) yang didefinisikan berdasarkan indikator-indikator dari teori oleh Yudha (2018), yaitu Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Teman sekerja, Promosi, dan Gaji dan Upah.

Uji Instrumen pada penelitian ini menggunakan validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dan tepat. Validitas mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas mengukur seberapa konsisten instrumen tersebut memberikan hasil yang sama dalam pengukuran yang berulang. Selain itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara variabel dependen dan independen yang kompleks. Koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diamati. Di sisi lain, uji t dan uji F membantu peneliti dalam menguji signifikansi perbedaan antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam sampel, dengan uji t digunakan untuk dua kelompok dan uji F digunakan untuk tiga kelompok atau lebih.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Kriyantono (2020) Uji validitas instrument bertujuan untuk memberikan pernyataan sejauh mana pengukuran dari instrument terhadap yang akan diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrument menggunakan rumus product moment, dimana kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika $rhitung > rtabel$ maka $rhitung$ dianggap valid, sebaliknya jika $rhitung \leq rtabel$ maka $rhitung$ dianggap tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan. Adapun taraf signifikan yang diuji adalah $\alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 26 yaitu (Tabel 1).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif	X1.1	0.784	0.284	Valid
	X1.2	0.742	0.284	Valid
	X1.3	0.698	0.284	Valid
	X1.4	0.677	0.284	Valid
	X1.5	0.774	0.284	Valid
	X1.6	0.744	0.284	Valid
	X1.7	0.779	0.284	Valid
	X1.8	0.614	0.284	Valid
Kepemimpinan Delegatif	X2.1	0.645	0.284	Valid
	X2.2	0.804	0.284	Valid
	X2.3	0.634	0.284	Valid
	X2.4	0.808	0.284	Valid
	X2.5	0.648	0.284	Valid
	X2.6	0.739	0.284	Valid
	X2.7	0.816	0.284	Valid
	X2.8	0,743	0.284	Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.656	0.284	Valid
	Y1.2	0.688	0.284	Valid
	Y1.3	0.864	0.284	Valid
	Y1.4	0.714	0.284	Valid
	Y1.5	0.776	0.284	Valid
	Y1.6	0.813	0.284	Valid
	Y1.7	0.784	0.284	Valid
	Y1.8	0.770	0.284	Valid
	Y1.9	0.735	0.284	Valid
	Y1.10	0.784	0.284	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 2 Uji Reliability

Reliability Statistics		
Model	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.870	8
Gaya Kepemimpinan Delegatif	0.874	8
Kepuasan Kerja	0.918	10

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $> r$ tabel (0,284) yang artinya seluruh indikator dari variabel tersebut adalah valid.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	35.483	1.481		23.967	.000
Partisipatif	.127	.034	.426	3.693	.001
Delegatif	.104	.029	.417	3.617	.001

Sumber: Data Diolah

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020) Reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah perubahan ataupun konstruk. Selain sebuah kuesioner harus valid, kuesioner juga harus reliable. Penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach $\geq 0,6$. Dari tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Yang artinya seluruh variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dalam uji reliabilitas ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 variabel. Berdasarkan tabel 3 dari hasil uji regresi linier berganda maka didapatkan persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 35.483 + 0.127 X_1 + 0.104 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X2 = Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Berikut penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

- Dari persamaan diatas, maka konstanta yang didapat yaitu 35.483 (Alpha = 35.483). Merupakan keadaan saat variabel Kepuasan Kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien sebesar 0.127 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan setelah variabel maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0.127.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien sebesar 0.104 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan setelah variabel maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0.104.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018) uji koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi dari variabel terikat. Nilai dari uji koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil artinya adalah kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya nilai R² yang mendekati nilai satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk untuk memprediksi variabel terikat. Berdasarkan tabel 4 Berikut penjelasan nilai koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0.426 atau 42,6% menunjukkan seberapa besar variasi variabel terikat. Yang artinya 42,6% variabel dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2). Untuk sisanya yaitu 57.4% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar variabel tersebut.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (201) bahwa uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Berdasarkan tabel 5 Berikut penjelasan dari hasil signifikan uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = -3,693 dengan signifikansi 0,001. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1.67943. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung (-3,693) $>$ t tabel (1.67943). Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.

b. Kepemimpinan Delegatif

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepemimpinan delegatif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,617 dengan signifikansi 0,001. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1.67943. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung (3,617) $>$ t tabel (1.67943). Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (-3,693) secara parsial lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4 hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.400	.881

Sumber: Data Diolah

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	35.483	1.481		23.967	.000
Partisipatif	.127	.034	.426	3.693	.001
Delegatif	.104	.029	.417	3.617	.001

Sumber: Data Diolah

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.910	2	12.955	16.681	.000 ^b
Residual	34.948	45	.777		
Total	60.859	47			

Sumber: Data Diolah

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2018) Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas (X) yang dimasukkan dengan model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variable dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil Fhitung sebesar 16.681 sedangkan Ftabel didapat menggunakan rumus $df = (n-k-1) = 48-2-1 = 45$. Jadi dihasilkan Ftabel 3.20 sehingga Fhitung > Ftabel maka $H_0 \neg$ ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif = $(3.693 > t_{tabel} 1.67943)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wandi, 2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil untuk Gaya Kepemimpinan Delegatif = $3.617 > t_{tabel} 1.67943$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prihanti, 2022)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Uji F yang telah dilakukan Hasilnya Menunjukkan Bahwa Fhitung sebesar 16.681 sedangkan Ftabel didapat menggunakan rumus $df = (n-k-1) = 48-2-1 =$

45. Jadi dihasilkan F tabel 3.20 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $H_0 \neg$ ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel yang Dominan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (3,693) secara parsial lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap peningkatan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan terbukti kebenarannya. Hipotesis variabel kepemimpinan partisipatif paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lamongan.

SIMPULAN

Berdasarkan uji statistik menggunakan SPSS penelitian ini hasil uji statistik t variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y). Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan uji statistik menggunakan SPSS penelitian ini hasil uji statistik t variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2), berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y). Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti Gaya Kepemimpinan Delegatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan uji statistik menggunakan SPSS penelitian ini hasil uji statistik didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $H_0 \neg$ ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan Uji Regresi Linier Berganda didapat yang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) yang berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) dibandingkan dengan variabel variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2).

DAFTAR PUSTAKA

- Apriady, M., Pananrangi, A. R., & Bahri, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Bidang Komunikasi Pimpinan Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *Paradigma Journal of Administration*, 1(1), 29-33.
- Garry, D. (2008). *Human Resource Management, fourth edition*. Prentice Hall Internasional.
- Garry, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT. Prenhallindo
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. BPFE.
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumn. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169–178.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Kencana.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Prasetya, D. W., Wasiati, I., & Azhari, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 1(3), 197-208.
- Prianto, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan di Pemerintahan Desa (Studi Kasus Desa Pelem, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 7-14.
- Prihanti, E., Dayona, G., & Ayu, N. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Impikasinya Terhadap Kepuasan Pegawai: Survey pada Pegawai Non Akademik Universitas Widyatama. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(1), 1-30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenandamedia Grup.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.

- Wandi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tristar Mandiri Serang. *Desanta (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 334-345.
- Yakub. (2017). Analisis Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Di Desa Pernek Kecamatan Moyo Hulu Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 14(1), 77-94.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.