

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
LEARNING ORGANISASI TERHADAP
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT
GURU SMP NEGERI 2
GORONTALO**

Oleh

AMELIA DJAILANI

E2118003

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LEARNING ORGANISASI TERHADAP PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT GURU DI SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO

Oleh

AMELIA DJAILANI

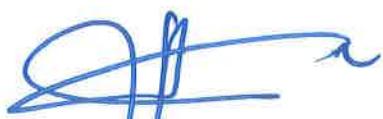
E2118003

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2023

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Pembimbing II



Zulkarnain Hyas Idris, SE., M.Si
NIDN. 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LEARNING ORGANISASI TERHADAP PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT GURU SMP NEGERI 2 GORONTALO

Oleh
AMELIA DJAILANI
E.21.18.003

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. Rahmisyari, SE.,MM**
(Ketua Pengaji)
2. **Syamsul, SE.,M.Si**
(Anggota Pengaji)
3. **Sri Meike Jusup, SE.,MM**
(Anggota Pengaji)
4. **Dr. Musafir, SE.,M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, April 2023



ABSTRACT

AMELIA DJAILANI. E2118003. THE EFFECT OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP AND LEARNING ORGANIZATION ON TEACHERS' PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AT THE STATE JUNIOR HIGH SCHOOL 2 OF GORONTALO CITY

This research aims to find the effect of participative leadership (X1) and learning organization (X2) on teachers' psychological empowerment (Y) at the State Junior High School 2 of Gorontalo City. The method used in this research is quantitative research by presenting numbers. The population and sample in this research employ 53 respondents using the census method. The data collection method is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results of the research indicate that simultaneously participative leadership (X1) and learning organization (X2) positively and significantly affect teachers' psychological empowerment (Y) at the State Junior High School 2 of Gorontalo City, namely 0.613 or 61.3%. Partially, participative leadership (X1) positively and significantly affects teachers' psychological empowerment (Y) at the State Junior High School 2 of Gorontalo City by 0.521 or 52.1%. Partially, learning organization (X2) positively and significantly affects teachers' psychological empowerment (Y) at the State Junior High School 2 of Gorontalo City by 0.322 or 32.2%. While the outside variables unstudied are 0.387 or 38.7%.

Keywords: participative leadership, learning organization, psychological empowerment



ABSTRAK

AMELIA DJAILANI. E2118003. PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN *LEARNING ORGANIZATION* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* GURU DI SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif (X1) dan *learning organization* (X2) terhadap *psychological empowerment* guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menyajikan angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden dengan menggunakan metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan partisipatif (X1) dan *learning organization* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment* guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo sebesar 0,613 atau 61,3 %. Secara parsial bahwa kepemimpinan partisipatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos *psychological empowerment* guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo sebesar 0,521 atau 52,1%. Pengaruh *learning organization* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment* guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo sebesar 0,322 atau 32,2 % sedangkan variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0,387 atau 38,7%.

Kata kunci: kepemimpinan partisipatif, *learning organization*, *psychological empowerment*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pudji syukur atas nikmat yang Allah berikan kepada kita semua tanpa terkecuali saya pribadi yang telah menyelesaikan proposal usulan penelitian ini dengan arahan dan bantuan dari para pembimbing yang tidak putus-putusnya memberikan tenaga dan fikiranya agar proposal penelitian ini bisa diselesaikan. Dalam proposal penelitian ini saya mengangkat sebuah judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Learning Organisasi terhadap Psychological Empowerment pada SMP Negeri 2 Gorontalo” sebagai syaratuntuk memenuhi gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Peneliti menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus merupakan pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku Pembimbing II, yang telah sudi mengorbankan waktu, fikiran dan tenaga agar proposal ini bisa terselesaikan. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu lebih khusus teman sekelas dimana kita berjuang dan berkorban bersama-sama baik tenaga, fikiran, sampai finansial demi untuk mengejar cita-cita kita bersama.

Terkhusus dan spesial Kepada Orang Tuaku yang banyak mengorbankan jiwa dan raganya sampai dengan materi untuk keberhasilan penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan segala masukan dan kritikan kepada semua pihak yang telah sudi kiranya membaca usulan penelitian tidak lain adalah untuk kesempurnaan penulisan usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo, 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif	9
2.1.2. Manfaat Potensial dari Kepemimpinan Partisipatif	10
2.1.3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	11
2.1.4. Pengertian Learning Organisasi.....	13
2.1.5. Dimensi Learning Organisasi	14
2.1.6. Jenis-jenis Learning	16
2.1.7. Pengertian Psychological Empowerment	16
2.1.8. Dimensi Psychological Empowerment.....	17
2.1.9. Manfaat Psychological Emowerment	18
2.1.10. Unsur-unsur Psychological Empowerment	18
2.1.11. Hubungan Antar Variabel X1, X2 dan Y	19

2.1.12. Penelitian Terdahulu	20
2.2. Kerangka Pemikiran	21
2.3. Hipotesis	22
III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Objek Penelitian	24
3.2. Metode Penelitian	24
3.3. Operasional Variabel	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1. Populasi.....	27
3.4.2. Sampel	27
3.5. Jenis dan Sumber Data	28
3.5.1. Jenis Data.....	28
3.5.2. Sumber Data	28
3.6. Metode Pengumpulan Data	29
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian	29
3.7.1. Uji Validitas.....	30
3.7.2. Uji Reliabilitas	31
3.8. Konversi Data	32
3.9. Metode Analisis Data	33
3.10. Pengujian Hipotesis	34
3.11. Jadwal Hasil Penelitian.....	35
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 2 Kota Gorontalo	36
4.1.2. Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Kota Gorontalo	37
4.2. Hasil Penelitian.....	39
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	39
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian	41
4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian	47
4.2.4. Analisis Data Statistik.....	50

4.2.5. Pengujian Hipotesis	53
4.2.6. Korelasi Antar Variabel X	55
4.3. Pembahasan	55
4.3.1. Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Learning Organisasi (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif (Y) Dan Signifikan terhadap Psychological Empowerment (Y)...	55
4.3.2. Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara Parsial Berpengaruh terhadap Psychological Empowerment (Y)	56
4.3.3. Learning Organisasi (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap PsychologicalEmpowerment (Y)	58
V. KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran	60
Daftar Pustaka	62
Lampiran-lampiran.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasional Variabel	25
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel	27
Tabel 3.3.	Indeks Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 3.4.	Jadwal Hasil Penelitian.....	35
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban responden	42
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Kepemimpinan Partisipatif (X1)	42
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Learning Organisasi (X2).....	44
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Psychological Empowerment (Y)	46
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X1).....	48
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Learning Organisasi (X2)	49
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Psychological Empowerment (Y)..	50
Tabel 4.11.	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, Pengruh Parsial dan Simultan Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Learning Organisasi (X2) terhadap Psychological Empowerment (Y)	53
Tabel 4.12.	Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	33
Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2. Gambar Struktur Analisis Jalur.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari peran serta pimpinan dan para pegawainya dalam mencapai suatu tujuan. Fakor pegawai menjadi benteng untuk melakukan berbagai macam perubahan dalam organisasi.Pegawai tentunya dituntut oleh pimpinan untuk bekerja lebih progresif untuk memandang kedepan demi menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks.Pada lembaga organisasi pendidikan seperti sekolah tentunya perlu memaksimalkan pembelajaran yang berkualitas agar anak didik mendapatkan pendidikan yang berkualitas.Untuk memperoleh kualitas pendidikan yang baik peran pegawai dalam hal ini guru harus memiliki kualitas dalam mentransfer ilmu pengetahuan anak didiknya.

Organisasi pendidikan memiliki perbedaan tujuan dengan organisasi perusahaan yang tentunya adalah mencari laba.Pada organisasi pendidikan kecenderungan organisasi yang lebih bersifat nirlaba memiliki ciri khas tersendiri dalam pengelolaan organisasi tersebut agar bisa terterima dikalangan masyarakat yang membutuhkan pendidikan. Peran lembaga organisasi pendidikan ditengah-tengah masyarakat tentunya menjadi stimulus untuk mencerdaskan anak-anak bangsa sebagai aset terpenting dalam menghadapi tantangan berat dimasa yang akan datang. Keberlangsungan lembaga pendidikan dalam mencerdaskan anak bangsa adalah upaya nyata dan harus mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh stekholder mulai dari pemerintah pusat, daerah sampai pengambil

kebijakan internal sekolah dalam hal ini kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang bisa memberikan kualitas terbaik bagi para anak didik.

Untuk membawa anak didik agar memiliki kualitas maka perlunya melakukan pemberdayaan bagi para pegawai dalam hal ini adalah tenaga pengajar. Ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik bagi setiap tenaga pendidik yang melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada para anak didik. Pemberdayaan ini disebut sebagai psychological empowerment. Menurut Rahmasari (Purnamawati & Yuniarta, 2016:508) menjelaskan psychological empowerment adalah sebuah upaya dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, serta merupakan sebuah konsep psikologis. Para pegawai atau tenaga pendidik agar bisa memaknai pekerjaanya terlebih dahulu sebelum melaksanakan tugas dalam proses kegiatan belajar mengajar. Para pendidik juga dituntut untuk memiliki keyakinan yang kuat dalam melaksanakan tugasnya tidak merasa gugup pada saat berhadapan dengan anak didik. Pendidik juga tahu apa yang harus dilakukan sebelum dan sesudah dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Selain itu juga pendidik memiliki perilaku yang baik terhadap para siswa sehingga berkesan memiliki suatu pekerjaan yang maksimal.

Pemberdayaan pegawai dapat terlaksana dengan baik jika ada keterlibatan pemimpin untuk melakukan kebijakan dalam hal memberdayakan para pegawai untuk keberlangsungan aktivitas organisasi. Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap psychological empowerment, dimana dengan adanya keterlibatan pemimpin dalam memberdayakan para pegawai tentunya para pegawai merasa dihargai dalam menjalankan segala aktivitasnya. Pada lembaga

organisasi pendidikan seperti sekolah, pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah harus mampu untuk melakukan kegiatan mempengaruhi bagi para pegawai yaitu guru agar dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab dengan terlibat langsung pada kegiatan pembelajaran sebagai upaya untuk mencerdaskan anak bangsa.

Dalam kepemimpinan yang berada pada lingkungan organisasi pendidikan yaitu sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki kapabilitas untuk menggerakkan para bawahan dalam hal ini guru-guru agar dapat melaksanakan visi misi pendidikan yaitu berkaitan dengan mencerdaskan anak bangsa. Kepala sekolah harus memperhatikan sejauh mana kualitas para tenaga pendidik agar para pendidik dapat menjalankan tupoksinya sebagai individu yang mampu mengayomi dan meningkatkan kecerdasan peserta anak didik. Munadharoh (Saidah, 2021:163) menjelaskan pentingnya pemberian psychological empowerment ini menjadi suatu problematika yang sangat serius dan memerlukan perhatian serius dari berbagai kalangan terutama atasan.

Disamping kepemimpinan partisipatif faktor learning organization menjadi perhatian organisasi dalam upaya pengembangan psychological empowerment. Dengan adanya penerapan learning organization diera pemanfaatan teknologi dewasa ini tentunya kedepan lembaga pendidikan dapat meningkatkan kompetensi dan peningkatan kualitas dari para tenaga pengajar melalui suatu cara untuk berinteraksi dalam rangka bertukar fikiran sehingga informasi-informasi yang diperoleh semakin luas dan pada ujungnya dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di kelas.(Pujilestari & Razak, 2020:116)Menjelaskan sekolah

penting untuk melakukan transformasi diri menjadi organisasi dimana pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, guru dan para karyawanya terus menerus belajar dari berbagai sumber pengetahuan guna untuk mengembangkan kapasitas diri sehingga mendukung berbagai perbaikan dan inovasi berkelanjutan.

SMP Negeri 2 Kota Gorontalo adalah salah satu lembaga pendidikan negeri yang turut andil mencerdaskan anak bangsa.Tentunya dalam mencerdaskan anak bangsa harus memiliki tenaga pengajar yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan untuk bisa ditransfer kepada para anak didik.Peran guru dalam mencerdaskan anak didik tentunya dapat dilihat dari keaktifan kepala sekolah dalam kepemimpinan dimana melibatkan para guru untuk diberdayakan pada tugas-tugas organisasi pendidikan.Selain keterlibatan pemimpin dalam upaya memberdayakan para tenaga pengajar perlunya dari pribadi seorang pendidik untuk meningkatkan kecakapan dan pemahamannya terhadap pembelajaran di kelas sebelum mentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didik. Peningkatan kecakapan dan pemahaman serta profesionalisme seorang tenaga pengajar dapat dilakukan melalui learning organization atau organisasi pembelajaran.Pada setiap pribadi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahliannya bukan semata untuk mengukur para tenaga pendidik mengenai kuantitas pelatihan yang mereka ikuti tetapi lebih dari itu adalah melihat seberapa besar peningkatan kemampuan dan pemahamannya dalam menguasai ilmu pengetahuan dan pengelolaan kelas yang diperuntukan bagi tenaga pendidik.

Berdasarkan obeservasi awal dimana penulis melakukan wawancara dengan salah seorang guru sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

tidak ingin disebutkan namanya mengungkapkan bahwa guru tidak diberikan keluasan dalam memilih dan memulai suatu tugas, ini disebabkan setiap para tenaga pendidik sudah ada acuan pembelajaran dan adanya standar-standar yang sudah diatur didalam organisasi pendidikan sehingga bagi para pendidik menganggap pekerjaanya monoton dan kaku.Kurangnya pemberdayaan psikologi bagi para tenaga pengajar ini dimana pemberdayaan psikologi sendiri diartikan sebagai motivasi intrinsik.

Tentunya untuk meningkatkan motivasi dari dalam harus ada campur tangan pemimpin dengan cara melibatkan pegawai dalam hal ini guru untuk turut ikut serta dalam pengambilan keputusan, namun pemimpin dalam hal ini kepala sekolah pada pengambilan keputusan yang sifatnya urgen tidak melibatkan para pegawai dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan para pegawai sehingga secara otomatis pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat. Selain itu para guru dalam memperluas kemampuannya telah beberapa kali mengikuti workshop dan pelatihan-pelatihan, namun dalam suasana pandemi yang mengharuskan menerima materi secara daring banyak para guru yang tidak maksimal menerima materi diakibatkan oleh jaringan internet yang biasanya tidak berjalan dengan baik sehingga menyulitkan dalam memahami penjelasan dari pemateri.

Dalam keahlian pribadi untuk penilaian kinerja guru, ada pula para guru yang pekerjaanya tertunda terutama dalam penyelesaian administrasi akibat guru paling banyak mengasah kemampuannya dengan cara belajar sebelum mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa, terutama para guru yang sudah tersertifikasi

diwajibkan mereka menambah jam kelas, namun semuanya dapat diselesaikan dengan baik walaupun adanya beberapa persoalan seperti para guru senior yang belum memahami pengerjaan administratif lewat aplikasi online.

Dari uraian masalah yang telah dijabarkan diatas diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Learning Organization terhadap Psychological Empowerment pada SMP Negeri 2 Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap psychological empowerment(Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh learning organisasi (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) terhadap psychological empowerment(Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap psychological empowerment(Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1), secara parsial berpengaruh terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh learning organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap psychological empowerment(Y) pada SMP Negeri 2 Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini harapanya dapat memperkaya konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitiandi bidang manajemen Sumber Daya Manausia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini mudah-mudahan akan menjadi referensi dan masukkan bagi pihak Institusi lembaga pendidikan bahwa perlunya memperhatikan Psychological empowerment pegawai

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Bass (Purwanto et al.,2020:159) bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang memiliki karakteristik pengaruh individu, dorongan spiritual dan peniruan intelektual. Mereka sering mempertimbangkan individu, membangun visi dan membidik kedalam, menciptakan budaya terbuka, memercayai staf untuk mencapai tujuan mereka dan memberikan permainan penuh untuk potensi staf. Sedangkan menurut Zhang(Purwanto et al., 2020:4) kepemimpinan partisipatif merupakan persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

Menurut Huang(Vito, 2021:59) kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan untuk meningkatkan partisipasi karyawan melalui kebijaksanaan, perhatian, dukungan, informasi dan sumber daya lainnya serta proses pemecahan masalah dalam berkonsultasi dengan karyawan sebelum membuat keputusan. Bagi House and Dessler (Priyono, 2010:140) menjelaskan kepemimpinan partisipatif merupakan pemimpin dengan gaya mencari pendapat, saran bawahanya serta mengambil informasi sebagai salah satu pertimbangannya saat mengambil keputusan.

Menurut Samsudin (2010:295) kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan mengambil keputusan dari para bawahanya dan menerima

sumbangannya fikiran mereka sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktekan. Sedangkan Lubis, dkk (2018:132) menjelaskan kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang banyak melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan strategis, serta memberikan perhatian besar terhadap bawahannya, sehingga pemimpin dengan gaya ini cenderung sangat dekat dan dicintai bawahannya.

Dari penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan partisipatif diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang mengambil suatu kesimpulan dari pendapat, saran, masukan dari para bawahan serta melibatkan pegawai dalam hal pemecahan masalah sehingga timbul rasa cinta dari para pegawai atas kebijakan tersebut.

2.1.2. Manfaat Potensial dari Kepemimpinan Partisipasi

Ada empat manfaat potensial yang diperoleh dari kepemimpinan partisipatif Yulk (Lestari, 2016:117) yaitu :

1. Kualitas Keputusan.

Melibatkan orang lain dalam hal pengambilan suatu keputusan cenderung akan meningkatkan kualitas keputusan ketika partisipan mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki atasanya dan bersedia melakukan kerja sama dalam menemukan solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2. Penerimaan Keputusan

Orang yang mempunyai suatu pengaruh yang dapat dipertimbangkan dalam suatu proses pengambilan keputusan cenderung persepsi keputusan yang diambilnya merupakan keputusan orang tersebut. Suatu perasaan memiliki

tersebut akan meningkatkan motivasinya dalam mengimplementasikanya dengan baik.

3. Kepuasan terhadap Proses Keputusan

Penelitian yang dilakukan pada procedural justice Earley & Lind (Lestari, 2016:117) bahwa ada kecenderungan manusia diperlakukan dengan hormat apabila diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dan pilihan menyangkut dengan keputusan yang akan mempengaruhinya dan manusia tersebut akan menjadi lebih puas dengan proses pengambilan suatu keputusan.

4. Pengembangan Keterampilan Partisipan

Pengalaman dapat memberikan bantuan untuk membuat keputusan yang kompleks untuk mengembangkan keahlian dan keakinan diri partisipan. Besarnya manfaat tersebut diperoleh berdasarkan besar kecilnya keterlibatan partisipan dalam proses pemeriksaan sumber masalah, dapat menghasilkan suatu solusi yang memungkinkan, melakukan evaluasi solusi yang ada untuk mencari yang lebih baik, dan melakukan perencanaan bagaimana cara mengimplementasikanya. Partisipan yang terlibat dalam suatu proses belajar lebih dominan dibandingkan dengan para partisipan yang terlibat hanya pada kontribusi pada satu aspek.

2.1.3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan partisipatif menurut Badeni (Setiawan, 2017:2) adalah sebagai berikut:

- a. Pendeklasian wewenang ada pada bawahan
- b. Tanggung jawab seluruhnya ada pada bawahan

- c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dihindari
- d. Asumsi pada karyawan dimana karyawan memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya sendiri dan pekerjaan.

Menurut Wahjosumidjo (Hayya, 2021:22) bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam suatu pengambilan keputusan dan pemecahan masalah artinya pemimpin dapat melakukan pengambilan keputusan setelah mendengarkan dan menerima segala saran dan masukan dari para bawahan
- b. Para bawahan diberikan keleluasaan oleh pemimpin untuk melaksanakan pekerjaanya
- c. Terjalinya hubungan yang baik dengan para bawahan sampai pada terjalinya saling percaya dalam suasana persahabatan
- d. Pemimpin memberikan motivasi kepada para anggotanya tidak hanya pada tataran pertimbangan-pertimbangan secara ekonomis namun juga didasarkan pada pentingnya para bawahan dapat melaksanakan tugas didalam suatu organisasi.

Sutikno (Fikri, 2017:39)menjelaskan bahwa ciri-ciri kepemimpinan partisipatif adalah:

1. Setiap keputusan diambil dari diskusi bersama pihak-pihak yang terkait
2. Dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab untuk menerapkan caranya sendiri
3. Menilai para karyawan dengan akal sehat yang merujuk pada data dan fakta

4. Memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk memberikan pendapat selama itu seiring dengan tujuan dari organisasi
5. Tidak kaku dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan bawahanya akibat dari adanya interaksi yang sejalan.

2.1.4. Pengertian Learning Organisasi

Menurut Anggriawan & Rusilowati (2014:44) menjelaskan bahwa learning organization adalah kemampuan suatu organisasi untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berfikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Sedangkan menurut Diharjo (2017:4) bahwa organisasi pembelajaran merupakan kondisi organisasi yang memberikan kesempatan semua anggota organisasi untuk belajar secara terus menerus menghadapi masalah, guna meningkatkan kemampuan mengidentifikasi alternatif solusi dengan menganalisis, memilih, menguji sampai mengevaluasinya.

Menurut Senge (Lukito Shieren Kurniasari, 2014:112) learning organization merupakan organisasi dimana orang-orang didalamnya secara terus menerus mengembangkan kapasitas mereka demi mendapatkan hasil yang mereka harapkan, dan orang-orang secara berkelanjutan belajar. Sedangkan menurut Marquardt (Setiaji & Herminingsih, 2018:75) organisasi belajar adalah organisasi yang belajar secara bersama-sama dengan sekutu tenaga dan terus menerus mentransformasikan diri untuk mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuan dengan lebih baik untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Devie et al., (2019:431) menjelaskan bahwa learning organization merupakan organisasi yang mampu melakukan pembelajaran secara terus menerus yang meliputi kecepatan untuk berfikir dan mengambil tindakan sehingga menimbulkan respon dengan adanya perubahan yang ada. Sedangkan Jones (Rumijati, 2020:228) mendefinisikan learning organization adalah organisasi dengan tujuan merancang dan mendesain struktur, budaya, dan strategi organisasi yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan proses pembelajaran yang ada di organisasi.

Dari pendapat para ahli mengenai learning organization atau organisasi pembelajaran maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa learning organization adalah suatu pembelajaran yang merancang dan mendesain struktur sebagai suatu strategi didalam organisasi dengan meningkatkan proses pembelajaran secara bersama-sama dan secara kontinyu.

2.1.5. Dimensi Learning Organisasi

Setiap organisasi harus memiliki dorongan dalam melakukan pembelajaran. Sebagaimana yang dikemukakan Peter (Anggriawan & Rusilowati, 2014:47) menyebutkan bahwa dalam pembentukan organisasi pembelajaran terdapat lima dimensi, yaitu:

a. Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*)

Keahlian pribadi merupakan suatu kecenderungan sikap individu untuk memperluas segala kemampuan secara terus-menerus, Sebagai guna dalam menciptakan suatu hasil yang senantiasa mereka cari dalam kehidupanya. Hal tersebut menunjukkan ada suatu tingkat keahlian individu pada bidang

profesinya yang bermanfaat untuk menyelesaikan tugasnya secara baik dalam jangka waktu yang panjang.

b. Model Mental (*Mental Model*)

Model mental merupakan suatu prinsip yang memiliki dasar didalam organisasi pembelajaran. Model mental ini berkaitan erat dengan memiliki keterkaitan dengan bagaimana seseorang berfikir secara mendalam tentang mengapa dan bagaimana dia melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas dalam suatu organisasi.

c. Visi Bersama (*Share Vision*)

Visi bersama adalah gambaran umum suatu organisasi dan tindakan (aktivitas) secara bersama-sama dari keseluruhan indentifikasi dan perasaan menjadi sasaran. Dengan visi bersama inilah suatu organisasi dapat membangun komitmen yang tinggi dalam organisasi.

d. Pembelajaran Tim (*Team Learning*)

Belajar tim adalah suatu keahlian untk melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif didalam organisasi. Adanya kemampuan organisasi dapat membuat individu-individu cakap dalam melakukan percakapan dan cakap dalam berfikir secara kolektif tentunya akan meningkatkan kecerdasan dan kemampuan organisasi.

2.1.6. Jenis-jenis Learning

Learning dapat dibedakan menjadi dua bagian Argyris dan Schon (Anggriawan & Rusilowati, 2014:48), yaitu:

1. Pembelajaran Satu Putaran (*Single Loop Learning*)

Single Loop Learning adalah suatu pembelajaran yang membawa pada arah peningkatan kinerja organisasi dengan cara menemukan dan memperbaiki suatu kesalahan berdasarkan pada kumpulan norma-norma dan nilai-nilai, atau suatu teori yang berlaku.

2. Pembelajaran Dua Putaran (*Double Loop Learning*)

Pembelajaran dua putaran adalah pembelajaran yang mendorong pada perubahan dalam nilai-nilai theory-in-use, seperti asumsi-asumsi dan strategi. Asumsi dan strategi berubah secara bersamaan atau sebagai suatu konsekuensi perubahan dalam nilai-nilai.

2.1.7. Pengertian Psychological Empowerment

Menurut Rahmasari (Purnamawati & Yuniarta, 2016:508) menjelaskan psychological empowerment adalah sebuah upaya dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, serta merupakan sebuah konsep psikologis yang dibentuk oleh empat dimensi utama yaitu *meaning, perceived impact, competence, dan self determination*. Keseluruhan dimensi tersebut menjadi sebuah kesatuan yang membentuk keseluruhan dari konstruksi psychological empowerment, sehingga jika salah satu dimensi tidak ada, maka tingkat pemberdayaan yang diperoleh juga tidak akan maksimal. Sedangkan menurut Kundu (Alfiana,

2020:842) psychological empowerment adalah motivasi intrinsik yang diwujudkan dalam empat kognisi karyawan terhadap peran pekerjaanya.

Menurut Spreitzer (Inesia et al., 2016:108) pemberdayaan psikologis adalah sebuah konstruk motivasi yang terdiri dari empat komponen yaitu meaning atau value, self determination atau autonomy, impact atau influence, dan competency yang merefleksikan orientasi aktif terhadap peran kerja individu. Sedangkan menurut Zhang dan Bartol (Damayanti, 2021:909) psychological empowerment merupakan proses peningkatan pemahaman *self-efficacy* karyawan melalui identifikasi kondisi yang terjadi selama bekerja dalam organisasi. Sedangkan Kusuma (2021:32) menjelaskan psychological empowerment adalah kebebasan seorang karyawan untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain untuk lebih melatih rasa tanggung jawab tiap karyawanya terhadap pekerjaanya.

Dari pengertian mengenai psychological empowerment yang dijelaskan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa psychological empowerment adalah pemberdayaan para karyawan secara psikologis sehingga terjadi motivasi instrisik selama mereka bekerja dan selama dibentuk satu kesatuan yang terkonstruksi pada siap individu

2.1.8. Dimensi Psychological Empowerment

Psychological empowerment dapat dipahami sebagai bentuk pemberdayaan atau keadaan mental seseorang. Ini dapat diwujudkan dari empat subbagian kognisi makna Munadharoh (Saidah, 2021:169), yaitu :

1. Makna (*Meaning*). Mengacu pada keakinan seseorang bahwa pekerjaanya begitu penting
2. Kemampuan (*Competence*). Mengacu pada efikasi diri, atau keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan tugas.
3. Penentuan nasib sendiri (*Self determination*). Mengacu pada perihal keluasaan dalam memilih bagaimana memulai dan melaksanakan suatu tugas
4. Pengaruh (*Impact*). Merujuk pada suatu derajat individu dalam pandangan perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan.

2.1.9. Manfaat Psychological Empowerment

Pada penelitian Seibert, Wang, dan Courtight (Inesia et al., 2016:108) manfaat dari psychological empowerment dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

1. *Attitudinal consequences* yang terdiri dari kepuasan kerja yang dapat membuat peningkatan kepuasan kerja dan sumber motivasi.
2. *Behavioural consequences* dapat membuat karyawan menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki performa kerja yang lebih baik.

2.1.10. Unsur-unsur Psychological Empowerment

Thomas & Velthouse(Suryani & Sofa, 2020:20) mengungkapkan bahwa psychological empowerment mengandung empat unsur yaitu:

1. Meaningful competence

Pekerjaan yang dilakukan bersifat meaningful, maksudnya adalah pekerjaan itu berarti untuk dirinya dan orang lain. Pekerjaan yang dilakukan akan memberikan banyak arti dan manfaat untuk orang lain.

2. Self determination

Komponen ini berarti bahwa seorang pekerja memiliki tujuan diri yang kuat akan pekerjaan yang digelutinya. Seorang akan merasakan bahwa ketepatan diri yang dimiliki cukup kuat untuk melakukan pekerjaanya.

3. Competence

Unsur ini dimaksudakan bahwa seorang dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki kompetensi sehingga pekerjaan akan dirasakan mudah untuk dijalankan. Dengan keahlian yang dimiliki seseorang dapat menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang dibebaninya

4. Impact

Seseorang menyadari bahwa hasil dari pekerjaanya memiliki dampak secara signifikan dalam kehidupan masyarakat yang lebih luas.

2.1.11. Hubungan Antar Variabel X1, X2 dan Y

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Wei (Sumiarsih, 2017) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan partisipatif dengan kinerja yang dimediasi oleh psychological empowerment. Barling et.al (Andriani.M, 2016) bahwa *leadership style* dapat melakukan perubahan perilaku, komitmen dan kinerja para karyawan terhadap perusahaan sehingga pada ujungnya berdampak pada empowerment para karyawan. Sedangkan(Emita, 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Jambi. Khorasani dan Zamanimanesh (Sumiarsih, 2017) menjelaskan pada penelitiannya bahwa learning organization

memiliki pengaruh secara positif terhadap psychological empowerment para pegawai di Kota Yasooj Iran.

2.1.12. Penelitian Terdahulu

1. Isnaeni Sumiarsih (2017). Meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Learning Organization terhadap Kinerja dengan Psychological Empowerment sebagai Pemediasi pada Guru IPA SMP Se-Provinsi Jawa Tengah dan DIY.Pada jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 114.Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap psychological empowerment namun variabel learning organization berpengaruh terhadap psychological empowerment pada Guru SMP Se-Provinsi Jawa Tengah dan DIY.
2. Melina Andriani (2016). Meneliti mengenai Pengaruh Leadership Style terhadap Financial Performance dengan Variabel Intervening Empowerment dan Customer Satisfaction pada Sektor Perbankan di Surabaya.Populasi dalam penelitian ini berjumlah 600 responden dari 30 bank di Surabaya. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh leadership style terhadap empowerment sehingga hipotesis tersebut diterima.
3. Emita Yurika (2021). Meneliti tentang Pengaruh Servant Leadership terhadap Perilaku Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai

Variabel Intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM).Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis.Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

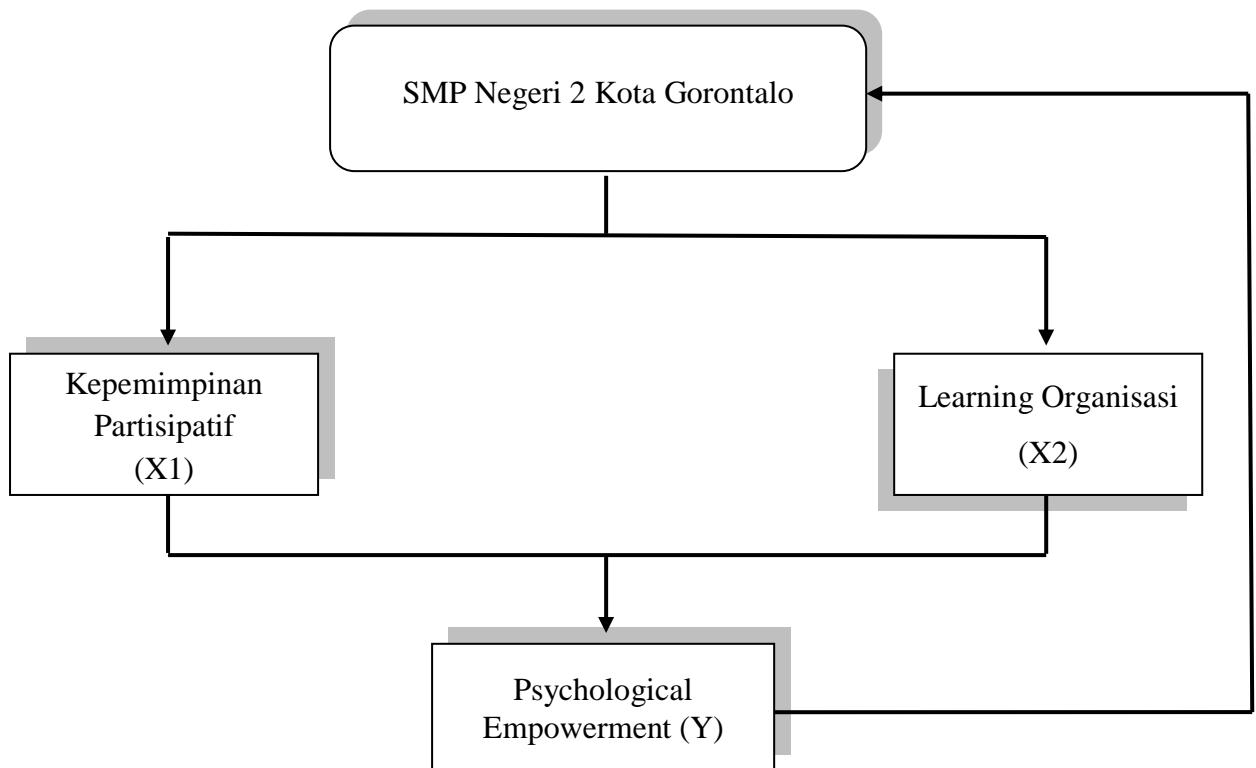
2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Learning Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Psychological empowerment menitikberatkan terhadap pemberdayaan karyawan pada keadaan psikisnya sehingga seorang karyawan akan mampu untuk memahami kompetensi dan meningkatkan kapabilitasnya (Sumiarsih, 2017:3)

Pada kerangka pemikiran ini dapat dijelaskan bahwa baik variabel kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo.kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Begitupun

dengan learning organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuatkan kerangka fikir sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment(Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
2. Kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
3. Learning organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat(kausal).Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif.Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif.Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden.Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dan serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel,yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu psychological empowerment(Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap keputusan diambil dari diskusi bersama • Diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab • Menilai karyawan dengan akal sehat • Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat • Tidak kaku dalam melakukan pengawasan 	Ordinal
Learning Organisasi (X_2)	Keahlian Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap individu untuk memperluas segala kemampuan • Menunjukkan ada suatu tingkat keahlian individu • Menyelesaikan tugasnya secara baik dalam jangka panjang 	Ordinal

	Model Mental	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas dalam organisasi 	Ordinal
	Visi Bersama	<ul style="list-style-type: none"> Membangun komitmen yang tinggi dalam organisasi 	Ordinal
	Pembelajaran Tim	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif 	Ordinal

Sumber :Variabel X₁ : Sutikno (Fikri, 2017)

Variabel X₂ :Peter (Anggriawan & Rusilowati, 2014)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Psychological Empowerment (Y)	Makna (<i>Meaning</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Keakinan seseorang bahwa pekerjaan begitu penting 	Ordinal
	Kemampuan (<i>competence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan tugas 	Ordinal
	Penentuan nasib sendiri (<i>Self Determination</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Keluasaan dalam memilih bagaimana memulai dan melaksanakan suatu tugas 	Ordinal
	Pengaruh (<i>Impact</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Individu dalam pandangan perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan 	Ordinal

Sumber: Variabel Y : Munadharoh (Saidah, 2021)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru baik yang berstatus ASN dan honorer pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo yang berjumlah 53 responden.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan sampelnya adalah berjumlah 53 orang responden yang terdiri dari guru ASN 38 orang dan guru honorer berjumlah 15 orang.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada guru pegawai baik berstatus ASN dan honorer pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku referensi, artikel dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan judul penelitian yang diteliti

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarnya adalah para guru-guru yang berstatus ASN dan honorer pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu guru-guru yang berstatus ASN dan honorer pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai bahan rujukan dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa

dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasipr *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total < 0,3 maka butir dalam instrument

tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total > 0.3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Indeks Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

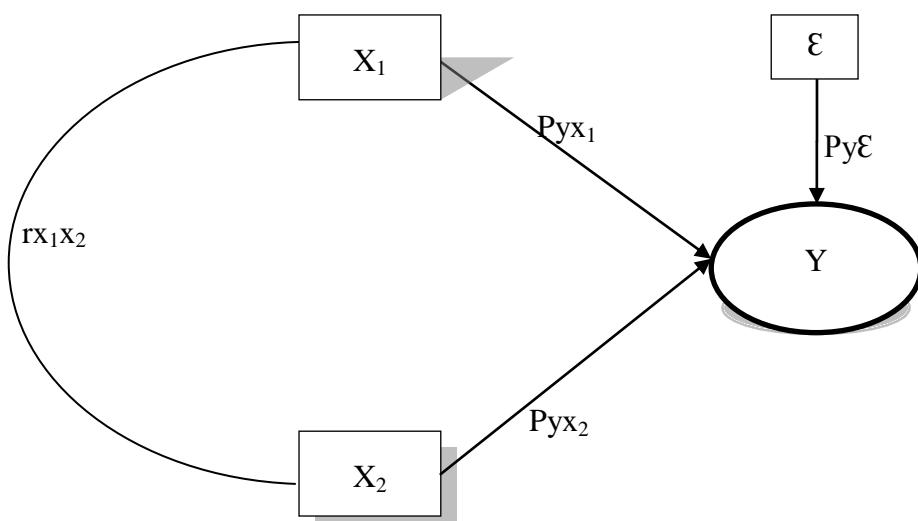
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Learning Organisasi (X_2) terhadap Psychological Empowerment (Y) pada SMP Negeri 2 Kota Gorontalo maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analysis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval*(MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :

Gambar 3.1. Struktur Path Analisis



Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X_1 : Kepemimpinan Partisipatif

X_2 : Learning Organisasi

Y : Psychological Empowerment

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysys* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel psychological empowerment (Y) tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyxi ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_y\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*

3.11. Jadwal Usulan Penelitian

Tabel 3.4. Jadwal Usulan Penelitian

Jenis Kegiatan	2021		2022				
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Usulan Judul							
Penyusunan Proposal							
Konsultasi ke Pembimbing							
Seminar Proposal							
Revisi Proposal							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

Pada tahun 1955 di Daerah Gorontalo hanya ada sekolah lanjutan pertama negeri selain itu terdapat juga sekolah lanjutan pertama namun sekolah yang dikelola swasta. Meningkatnya jumlah siswa yang lulus dalam mengikuti ujian sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) dari sekolah dasar membuat para guru-guru SMP dan masyarakat untuk menambah atau mendirikan SMP Negeri untuk menampung lulusan SD yang ingin melanjutkan ketaraf SMP Negeri. Pendirian sekolah baru yang bertaraf SMP Negeri karena didukung dengan tersedianya gedung, SDM berupa para guru-guru sebagai tenaga pengajar dan para siswa.

Pada kalangan guru-guru SMP Negeri I sekarang sebagai penyedia tenaga pengajar dan murid dirintisla dengan berani dan penuh tanggung jawab dilakukan oleh D. L. Paulus yang pada saat itu sebagai kepala sekolah SMP Negeri dengan menyisihkan sebanyak 3 kelas murid-murid yang ada yaitu 2 kelas kelas 1 dan 1 kelas, kelas 2 dan melakukan perjuangan sampai kepada kepala inspeksi SMP Negeri di Ujung Pandang dengan melalui surat kawat, yang dalam kenyataanya beroleh persetujuan hanya dua kelas yaitu kelas 1 dengan kawat no.3705/B/3 tanggal 21 Juli 1955 yang resmi pada tanggal 10 Oktober 1955 SMP Negeri 2 Gorontalo diakui pendirianya.

Walaupun masih menumpang digedung SMP Induk (SMP Negeri 1) demi untuk mempertahankan dan sebagai tindak lanjut atas kawat keputusan kepala Inspeksi SMP

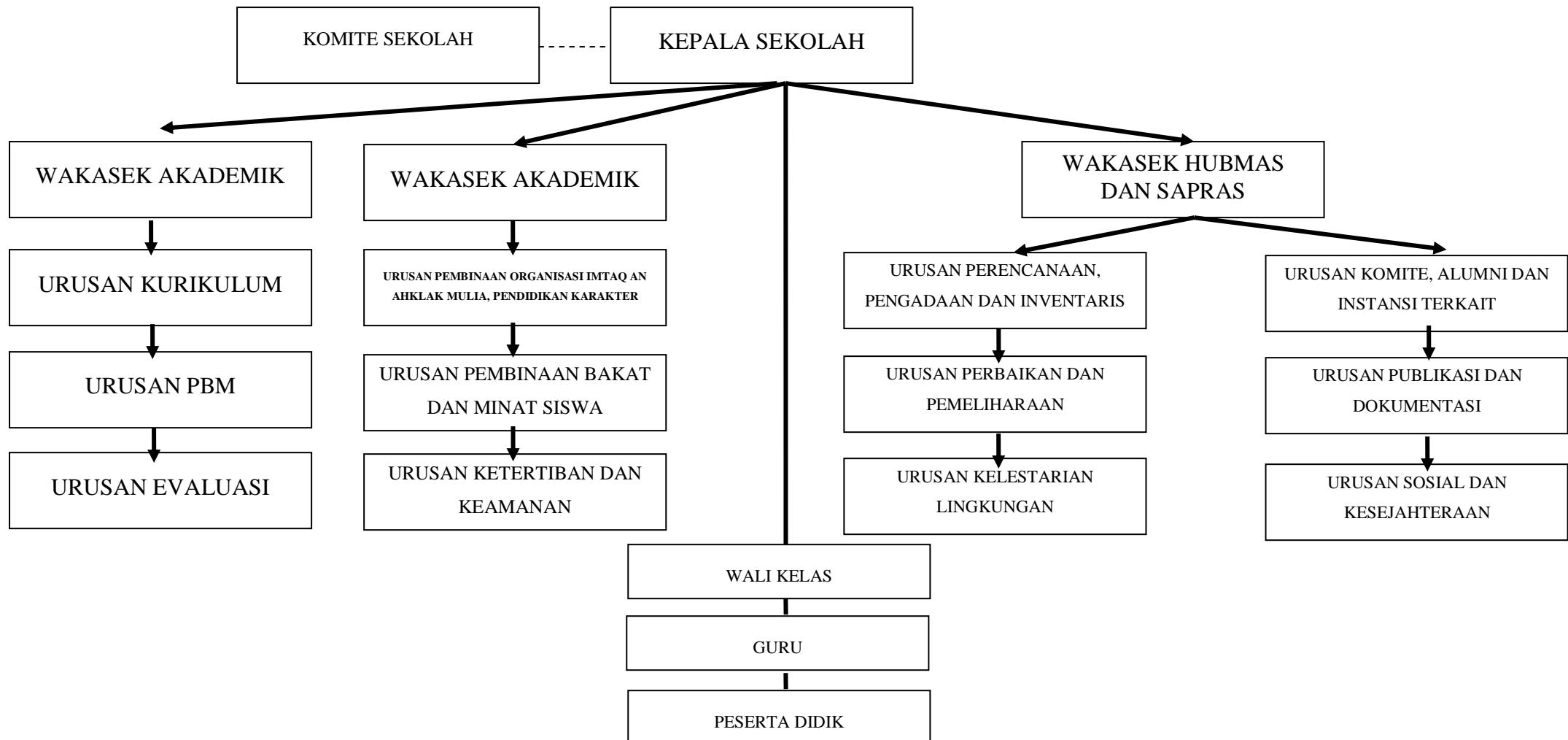
Negeri maka SMP Negeri 2 yang disisihkan berjalan dengan baik, berkat dari ketekunan dan kerja keras dari pimpinan dan pembantunya. Sementara untuk menunggu gedung maka selain diajar diruangan dan tempat yang darurat di SMP Negeri 1 Gorontalo juga menempati W.S.G (Tribun Lapangan Merdeka) sekarang.Demikianlah sejarah awal mula SMP Negeri 2 Kota Gorontalo berdiri.

4.1.2. Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

Dalam rangka menyelenggarakan pendidikan ditingkat Sekolah Menengah Pertama maka pihak sekolah menyediakan fasilitas pendidikan yang dapat menunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar yang representative dan dapat menimbulkan kenyamanan para siswa dalam menerima pelajaran.Semua ini tentunya tidak lepas dari peran guru untuk bekerja baik untuk mengajar maupun menjalankan roda organisasi yang ada di sekolah tersebut.

Peningkatan kualitas belajar bagi para anak didik harus diupayakan memiliki kualitas guru sebagai penggerak kemajuan para peserta didik dan ditunjang dengan fasilitas yang dapat mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar.Maka tentunya ini semua tidak lepas dari perhatian pimpinan sekolah untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan bagi para peserta anak didik.Dengan demikian untuk membawa organisasi dapat menjalankan fungsinya maka dibuatkanlah struktur organisasi sebagai berikut

STRUKTUR ORGANISASI SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil jumlah responden yang dibagikan kuesioner diperoleh jumlah responden berdasarkan pembagian jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	45,3
Perempuan	29	54,7
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.1. diperoleh pengklasifikasian jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dimana laki-laki berjumlah 24 responden atau 45,3 % dan responden perempuan berjumlah 29 responden atau 54,7 %. Dari total responden yang berjumlah 53 responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin perempuan.

2. Umur

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner diperoleh informasi mengenai umur responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	3	5,7
31 – 40 Tahun	20	37,7
< 40 Tahun	30	56,6
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diklasifikasikan berdasarkan kategori umur responden dimana pada skala umur 20 - 30 tahun berjumlah 3 responden atau 5,7 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 20 responden atau 37,7 %. Sedangkan pada umur diatas 40 tahun berjumlah 30 responden atau 56,6 %. Dari pengklasifikasian umur responden paling banyak responden yang masuk pada kategori umur 40 tahun.

3. Pendidikan

Berdasarkan informasi responden mengenai pendidikan yang mereka raih maka dapat diklasifikasikan jenjang pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	1	1,9
Strata I (S1)	49	92,4
Strata II (S2)	3	5,7
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menamatkan SMA berjumlah 1 responden atau 1,9 %, Pada jenjang S1 respondennya berjumlah 49 responden atau 92,4 %

dan responden yang menamatkan S2 berjumlah 3 responden atau 5,7 %. Dari total 57 responden yang mengisi kuesioner paling banyak responden yang menyelesaikan studi pada jenjang S1 yang berjumlah 49 responden.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 53 = 53$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 53 = 265$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{265 - 53}{5} = 42,4 \text{ dibulatkan } 42$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	53 – 95	Sangat Rendah
2	96 – 138	Rendah
3	139 – 181	Sedang
4	182 – 224	Tinggi
5	225 – 267	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan dijelaskan hasil dari tabulasi data yang merupakan variabel yang diambil dalam penelitian ini atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 53 responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Berikut tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Berdasarkan dari hasil perhitungan untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X1) diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel kepemimpinan partisipatif (X1) berdasarkan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Kepemimpinan Partisipatif (X1)

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	20	80	37,7	7	28	13,2	28	112	52,8
5	33	165	62,3	46	230	86,8	25	125	47,2
Σ	53	245	100	53	258	100	37	237	100

Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi	
SKOR	Item							
	X _{1.4}			X _{1.5}				
	F	Skor	%	F	Skor	%		
1	0	0	0	0	0	0		
2	0	0	0	0	0	0		
3	0	0	0	0	0	1,0		
4	18	72	34,0	8	32	15,1		
5	35	175	66,0	45	225	84,9		
Σ	37	247	100	37	257	100		
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi				

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada uraian Tabel 4.5.bahwa Tanggapan responden tentang kepemimpinan partisipatif (X1), yang terdiri dari item X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 245. Ini dapat dilihat dari jawaban responden paling banyak menjawab skor 5 yaitu sebanyak 33 responden, dan menjawab skor 4 berjumlah 20 responden pada item pernyataan menyatakan “pimpin dalam setiap pengambilan keputusan diambil dari diskusi bersama para pegawai”.Pada item X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 258. Ini dapat dilihat dari jawaban responden dominan menjawab skor 5 berjumlah 46 responden dan menjawab skor 4 hanya 7 responden pada item pernyataan menyatakan “dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai diberikan wewenang, hak tanggung jawab oleh pimpinan”.Pada item X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 237. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 28 responden dan menjawab skor 5

berjumlah 25 responden pada item pernyataan menyatakan “pemimpin dalam menilai pegawai dengan akal sehat”.

Pada item X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 247. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 18 responden, menjawab skor 5 berjumlah 35 responden pada item pernyataan menyatakan “pemimpin dalam setiap pengambilan kebijakan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat”. Pada item X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 257. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 8 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 45 responden pada item pernyataan menyatakan “pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada pegawai bersifat kaku”.

2. Gambaran Umum Learning Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi diperoleh nilai untuk variabel learning organisasi (X2) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Learning Organisasi (X2)

SKOR	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	17	68	32,1	14	56	26,4	16	64	30,2
5	36	180	67,9	39	195	73,6	37	185	69,8
Σ	53	248	100	53	251	100	53	249	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{2.4}			X _{2.5}			X _{2.6}		

	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	14	56	26,4	30	120	56,6	16	64	30,2
5	39	195	73,6	23	115	43,4	37	185	69,8
Σ	37	251	100	53	235	100	53	249	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Pada item X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 248. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 17 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 36 responden Pada item pernyataan menyatakan “para pegawai dalam menjalankan tugasnya cenderung memperluas segala kemampuannya”. Pada item X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 251. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 14 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 39 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai dalam bekerja menunjukkan tingkat keahliannya”. Pada item X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 249. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 16 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 37 responden pada item pernyataan menyatakan “dalam jangka panjang para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik”.

Pada item X2.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 251. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 14 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 39 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi”. Pada item X2.5

berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 235. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 30 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 23 responden item pernyataan menyatakan “untuk mendedikasikan rasa tanggung jawabnya para pegawai membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi”. Pada item X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 249. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 16 responden dan menjawab skor 5 berjumlah 37 responden pada item pernyataan “untuk melakukan interaksi yang efektif para pegawai melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif”.

3. Gambaran Umum Variabel Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai dari masing-masing item pernyataan variabel psychological empowerment (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel4.7 : Tanggapan Responden Variabel Psychological Empowerment (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	4	12	7,5	2	6	3,8
4	18	72	34,0	22	88	41,5	15	60	28,3	28	112	52,8
5	35	175	66,0	31	155	58,5	34	170	64,2	23	115	43,4
Σ	53	247	100	53	243	100	53	242	100	37	227	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. bahwa tanggapan responden mengenai variabel psychological empowerment (Y), dimana pada item Y1.1 berada pada kategori sangat

tinggi dengan total skor 247. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 18 responden dan yang menjawab skor 5 berjumlah 35 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai memiliki suatu keyakinan bahwa pekerjaan begitu penting”. Pada item Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 243. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 4 berjumlah 22 responden, dan yang menjawab skor 5 berjumlah 31 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Pada item Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 242. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 3 berjumlah 4 responden, yang menjawab skor 4 berjumlah 15 responden dan yang menjawab skor 5 berjumlah 31 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dalam melaksanakan suatu tugas”. Pada item Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 227. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab skor 3 berjumlah 2 responden, yang menjawab skor 4 berjumlah 28 responden dan yang menjawab skor 5 berjumlah 23 responden pada item pernyataan menyatakan “para pegawai menghadapi perilaku seseorang yang berdampak pada hasil suatu pekerjaan”.

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat

mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{1.1}	0,558	> 0,3 = Valid	0,864	> 0,6 = Reliabel
X _{1.2}	0,586			
X _{1.3}	0,577			
X _{1.4}	0,486			
X _{1.5}	0,555			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X1) untuk semua instrumen item pernyataan dari item X_{1.1} sampai dengan item X_{1.5} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,864 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Learning Organisasi (X2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Learning Orgnaisasi (X2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{2.1}	0,445	> 0,3 = Valid	0,821	> 0,6 = Reliabel
X _{2.2}	0,494			
X _{2.3}	0,361			
X _{2.4}	0,336			
X _{2.5}	0,648			
X _{2.6}	0,483			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel learning organisasi (X2) bahwa semua instrumen item pernyataan dari item X_{2.1} sampai dengan item X_{2.6} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,821 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel learning organisasi (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Psychological Empowerment (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Psychological Empowerment (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y _{1.1}	0,668	> 0,3 = Valid	0,710	> 0,6 = Reliabel
Y _{1.2}	0,428			
Y _{1.3}	0,598			
Y _{1.4}	0,592			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel psychological empowerment (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y_{1.1} sampai dengan item Y_{1.4} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,710 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Dari perhitungan dan hasil olahan data bahwa secara statistik variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan learning organisasi (X2) terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo memiliki pengaruh secara langsung. Dalam mengetahui pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

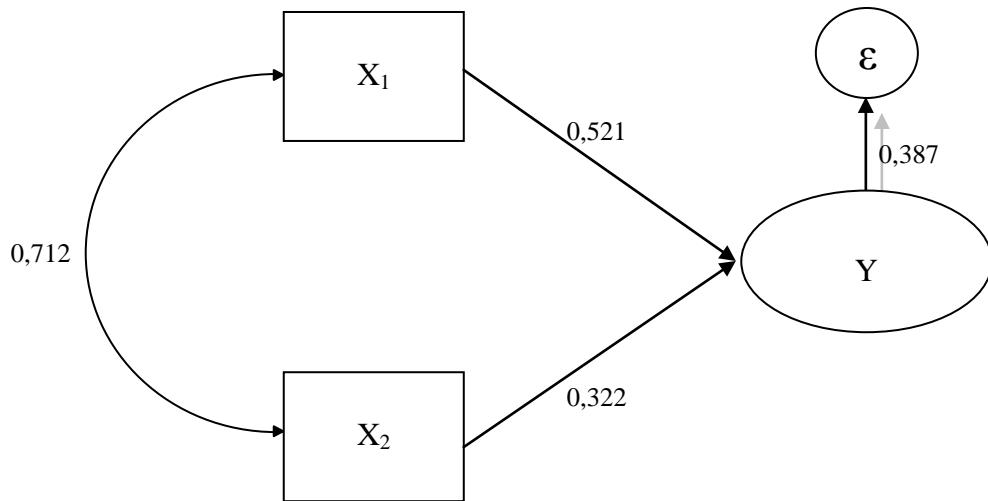
$$Y = 0,521X_1 + 0,322X_2 + 0,387\epsilon$$

Berdasarkan persamaan analisis struktrur tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

psychological empowerment (Y) sebesar 0,521 atau 52,1 %. Ini diartikan jika variabel kepemimpinan partisipatif (X1) naik satu satuan maka akan psychological empowerment sebesar 52,1 %. Pada Variabel learning organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,322 atau 32,2 %. Ini diartikan jika variabel learning organisasi (X2) naik satu satuan makan akan meningkatkan psychological empowerment naik sebesar 32,2 %. Sedangkan untuk variabel yang tidak masuk dalam penelitian (ϵ) tetapi ikut serta mempengaruhi psychological empowerment memiliki pengaruh sebesar 0,387 atau 38,7 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi psychological empowerment adalah ethical leadership dan empowering leadership

Agar lebih memahami untuk penjelasan diatas maka disajikan pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan learning organisasi (X2) terhadap psychological empowerment (Y) serta hubungan antar variabel X1 dan X2 dari gambar dibawah ini :

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari Gambar 4.2. mengenai struktur analisis jalur dapat dilihat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan learning organisasi (X2) terhadap psychological empowerment (Y) dan korelasi antar variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dengan learning organisasi (X2) memiliki hubungan sebesar 0,712 dengan masuk pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Pengaruh parsial variabel kepemimpinan partisipatif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) sebesar 0,521 atau 52,1 %. Variabel learning organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) sebesar 0,322 atau 32,2 %. Adapun variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi psychological empowerment (Y) seperti ethical leadership dan empowering leadership memiliki pengaruh sebesar 0,387 atau 38,7 %.

Berdasarkan dari uraian hasil analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11.Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Learning Organisasi (X_2) Terhadap Psychological Empowerment (Y).

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Tidak Langsung	Total
			X1	X2		
X_1	0,521	0,271		0,119	0,119	0,390
X_2	0,322	0,104	0,119		0,119	0,223
$R^2(X_1, X_2)$						0,613
E						0,387
						1,000

Sumber: Data olahan 2023

1. Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Learning Organisasi (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan hipotesis dari hasil perhitungan secara statistik bahwa kepemimpinan partisipatif (X_1) dan learning organisasi (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Ini dapat dibuktikan dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 14.238 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,17 pada taraf signifikansi 0,001.Berdasarkan uji simultansi F_{hitung} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.238 > 3,17$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,001 < \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut Maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan partisipatif (X_1), dan learning organisasi (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo dapat di diterima.

2. Kepemimpinan Partisipatif (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan hipotesis dan perhitungan statistik bahwa kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) sebesar 0,521 atau 52,1 %. Pada tingkat *probability sig* 0.003 < *probability α* = 0.05 (nilai *sig* < nilai *α*). Maka hipotesis secara parsial yang menyatakan pengaruh kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo dapat diterima

3. Learning Organisasi (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan uji hipotesis dan perhitungan statistik bahwa learning organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment (Y) sebesar 0,322 atau 32,2 %. Pada nilai *probability sig* 0.040 < *probability α* = 0.05 (nilai *sig* < nilai *α*). Jadi hipotesis secara parsial yang menyatakan pengaruh learning organisasi (X_2) terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X1 dan X2

Dari hasil pengujian statistik untuk mengetahui korelasi variabel independent X_1 dengan X_2 maka terjadi korelasi yang kuat antar variabel kepemimpinan partisipatif (X_1) dengan learning organisasi (X_2) sebesar 0,712 pada interval korelasi 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Learning Organisasi (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Dari hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis secara statistik bahwa secara simultan kepemimpinan partisipatif (X1) dan learning organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Dengan kata lain jika kepemimpinan partisipatif dan learning organisasi secara bersama-sama semakin baik maka akan meningkatkan psychological empowerment para guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Adanya pengaruh secara simultan tersebut menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pimpinan memberikan kesempatan dengan cara melibatkan para guru untuk berdiskusi sebelum mengambil keputusan dan memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk terus belajar dalam upaya mengembangkan kapasitasnya sebagai tenaga pengajar adalah bentuk untuk meningkatkan psychological empowerment. Guru merasakan kebebasan dalam melakukan aksinya sendiri tanpa ditekan dan diintimidasi akan membawa mereka memiliki motivasi dari dalam diri mereka.

Sebagai tenaga pendidik harus memiliki motivasi dari dalam jiwa untuk menjalankan tugasnya dengan baik.Para guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo dalam menjalankan profesiannya mendapatkan kebebasan untuk berdiskusi dengan pimpinan sebelum dilaksanakanya pengambilan keputusan. Para guru juga di SMP negeri 2 Kota Gorontalo juga mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan dirinya sendiri dari proses tahapan belajar baik itu belajar secara otodidak maupun dari serangkaian kegiatan pelatihan dan seminar-seminar yang diadakan secara daring dan tatap muka. Adanya Aktivitas secara giat dan kemampuan motivasi yang ditimbulkan dari dalam diri para guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan kebebasan para guru untuk berpartisipasi dalam memajukan kemampuan anak

didik. Sebagaimana yang dikemukakan Meyerson, Shauna & Kline (Sumiarsih, I. 2017) psychological empowerment lebih berfokus pada pemberdayaan karyawan pada saat kondisi psikis seorang individu memiliki kemampuan untuk memahami kompetensi yang ada dan kapabilitas yang dimiliki. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sumiarsih (2017) bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan learning organisasi terhadap psychological empowerment guru IPA SMP se Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.3.2 Kepemimpinan Partisipatif (X1) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap psychological empowerment guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan partisipatif maka akan meningkatkan psychological empowerment guru. Didalam lembaga pendidikan SMP Negeri 2 Kota Gorontalo para guru diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk terlibat dalam mengemukakan pendapat sebelum kepala sekolah melakukan pengambilan keputusan.Kepala sekolah juga dalam menjalankan kepemimpinanya tidak bersikap otoriter ini dapat dibuktikan adanya para pegawai dalam hal ini guru-guru diberikan kewenangan untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Kepala Sekolah juga secara objektif dan akal sehat menilai para guru yang memiliki aktivitas kerja yang baik akan mendapatkan *reward*untuk memacu mereka dalam meningkatkan motivasinya atau meningkatkan psychological empowerment. Sebagai kepala sekolah sadar betul pentingnya meningkatkan psychological empowerment dengan

cara melakukan penilaian terhadap guru diambil melalui kebijakan untuk memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi, namun dalam kepemimpinan sikap kepala sekolah dalam hal pengawasan, para guru menilai masih bersikap kaku dalam proses pengawasan yang berhubungan dengan kondisi guru dalam menjalankan profesinya terutama berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar dikelas. Handoko (Vito, 2021) mengemukakan gaya kepemimpinan partisipatif suatu bentuk melibatkan para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan dari cara menggunakan suatu rangkaian aktivitas manajemen partisipatif, serta berfokus pada bawahan. Penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilakukan Vito (2021) dimana kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap psychological empowerment karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia cabang Padang, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sumiarsih, I. (2017) bahwa kepemimpinan partisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap psychological empowerment guru IPA SMP se Provinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

4.3.3 Learning Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Psychological Empowerment (Y)

Berdasarkan uji hipotesis dari perhitungan secara statistik diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel learning organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo. Ini diartikan bahwa semakin meningkatnya learning organisasi maka akan meningkatkan psychological empowerment guru. Organisasi pembelajaran menjadi suatu kewajiban bagi para guru sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar dikelas atau melaksanakan transfer ilmu

pengetahuan kepada anak didik. Peningkatan organisasi pembelajaran bagi para guru akan meningkatkan kompetensi diri pribadi sehingga imbasnya pada psychological empowerment sebagai pembentukan motivasi dari dalam sehingga ada kesadaran secara penuh untuk memperhatikan kualitas pendidikan anak didik.

Para guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo dalam meningkatkan psychological empowerment berusaha meningkatkan learning organisasinya dengan menunjukkan tingkat keahliannya lewat proses pelatihan dan kegiatan atau aktivitas yang dapat meningkatkan kompetensinya. Menjalankan tugas sebagai guru untuk mendidik anak bangsa menjadi kesadaran bagi guru-guru di SMP Negeri 2 Kota Gorontalo memiliki kecenderungan untuk memperluas kemampuannya dari mengikuti berbagai macam pelatihan-pelatihan baik secara tatap muka secara langsung maupun lewat media online. Guru SMP Negeri 2 Kota Gorontalo untuk mengedepankan pembelajaran yang tidak kaku dengan mengedepankan interaksi yang efektif bersama para siswa sehingga inilah yang menjadi jawaban bahwa guru yang banyak melakukan suatu pembelajaran yang berhubungan dengan mata pelajaran dan cara agar mata pelajaran disenangi akan dapat meningkatkan psychological empowerment guru. Sebagaimana yang diungkapkan Kusuma bahwa psychological empowerment suatu kebebasan seseorang dalam merencanakan dan mengendalikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan pihak lain untuk lebih melatih rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sumiarsih, I. (2017) bahwa learning organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment guru SMP se Provinsi Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan mengenai hasil uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan partisipatif (X1) dan learning organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological guru (Y) SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
2. Kepemimpinan partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment guru (Y) SMP Negeri 2 Kota Gorontalo
3. Learning organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological guru (Y) SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran untuk pihak sekolah dalam hal ini pemangku kepentingan yang terlibat langsung dalam pengelolaan sekolah yaitu :

1. Diharapkan pihak kepala sekolah agar senantiasa dapat terus melaksanakan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai gaya kepemimpinan yang mendengarkan aspirasi dari bawah agar para bawahan dalam hal ini para guru dapat merasakan untuk dihargai, dengan sikap dihargai itulah maka akan meningkatkan motivasi dari dalam (psychological empowerment) diri mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Para guru agar kiranya terus mengembangkan potensi diri lewat pembelajaran dan pelatihan secara kontinyu guna mengikuti perkembangan zaman yang

semakin pesat. Tuntutan ini harus dilaksanakan agar para anak didik dapat meningkatkan kualitasnya juga selama gurunya juga berkualitas.

3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi psychological empowerment para guru sebagai bentuk perhatian terhadap dunia pendidikan karena guru menjadi ujung tombak dalam meningkatkan kualitas hidup anak bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>

- Andriani, M. (2016). Pengaruh Leadership Style terhadap Financial Performance dengan Variabel Intervening Empowerment dan Customer Satisfaction pada Sektor Perbankan di Surabaya. *Business Accounting Review*, 4(1), 313-324.
- Anggriawan, E., & Rusilowati, U. (2014). Pengaruh Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Central Asia, Tbk., Area Kantor Cabang Utama Taman Dutamas). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1), 43–63.
- Damayanti.(2021). Pengaruh empowering leadership terhadap kinerja guru dengan psychological empowerment sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 907–919.
- Devie, D., Mangoting, Y., & Soengkono, M. (2019). Pengaruh Leadership Style Terhadap Learning Organization. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(3), 427–446. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i3.3962>
- Diharjo, W. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan. *Ekonomi Dan Keuangan*, 16(80), 391–408.
- Emita., Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Perilaku Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.Jambi.
- Fikri.(2017). *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Organisasi*.
- Hayya, Y. M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi dimediasi motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia. <http://etheses.uin-malang.ac.id/29700/>
- Inesia, D., Ekstensi, P., Ekonomi, F., Indonesia, U., Affective, A., Kerja, K., & Satisfaction, J. (2016). Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Affective Commitment Dan Job Satisfaction yang Dimediasi Oleh Psychological Empowerment The Impact of Ethical Leadership on Affective Commitment and Job Satisfaction Mediated by Psychological Empowerment. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indone'sia*, 44(2), 105–115.
- Kusuma, V. (2021). *Prosiding KONSTELASI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 5 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 23 Maret 2021*.28–47.
- Lestari, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 23(1), 114–129. <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5580>
- Lubis, dkk. 2018. “Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia”. Alfabeta. Bandung
- Lukito Shieren Kurniasari. (2014). Pengaruh Organizational terhadap Firm Performance Melalui Learning Organization pada sektor Manufaktor di Srabaya. *Journal*

- Busines Accounting, Vol.2, No.*
- Priyono. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Zifatama Publishing. Surabaya
- Purnamawati, I. G. A., & Yuniarta, G. A. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 20(3), 507–517. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v20i3.259>
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Berman Sihite, O., & Prameswari Saifuddin, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1).
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Saidah, A. M. (2021). *Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kpercayaan Atasan pada Bawahan: Literature Review*. 15(2), 162–172.
- Samsudin. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pustaka Setia. Bandung
- Setiaji, H., & Herminingsih, A. (2018). Pengaruh Adversity Quotient dan Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg RI. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 73. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n2.p73-80>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja. 5(3), 1–7.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Sumiarsih, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Dengan Psychological Empowerment Sebagai Pemediasi Pada Guru Ipa Smp Se-Provinsi Jawa Tengah Dan DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 19(04), 1–19.
- Suryani, I., & Sofa, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap perilaku inovatif. 17(1), 19–26.
- Vito. (2021). Pengaruh pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen afektif pada generasi y di bank negara indonesia (bni) cabang padang. *Menara Ilmu*, XV(02), 59–70.
- Yurika, E. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Perilaku Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Intervening pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Jambi.(Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

Lampiran 1 : Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./(i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul :**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LEARNING ORGANISASI TERHADAP PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT GURU DISMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2023

Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Pangkat / Golongan :
7. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau ✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :

Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)

Angka 4 = Sering / Setuju (S)

Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER**Kepemimpinan Partisipatif**

1. Pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan diambil dari diskusi bersama para pegawai
 - a. Selalu diambil dari diskusi bersama para pegawai
 - b. Sering diambil dari diskusi bersama para pegawai
 - c. Kadang-kadang diambil dari diskusi bersama para pegawai
 - d. Jarang diambil dari diskusi bersama para pegawai
 - e. Tidak pernah diambil dari diskusi bersama para pegawai
2. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
 - a. Selalu diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
 - b. Sering diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
 - c. Kadang-kadang diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
 - d. Jarang diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
 - e. Tidak pernah diberikan wewenang, hak dan tanggung jawab oleh pimpinan
3. Pemimpin dalam menilai pegawai dengan akal sehat
 - a. Selalu menilai pegawai dengan akal sehat
 - b. Sering menilai pegawai dengan akal sehat
 - c. Kadang-kadang menilai pegawai dengan akal sehat
 - d. Jarang menilai pegawai dengan akal sehat
 - e. Tidak pernah menilai pegawai dengan akal sehat
4. Pemimpin dalam setiap pengambilan kebijakan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
 - a. Selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat

- b. Sering memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
 - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
 - e. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
5. Pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada pegawai bersifat kaku
- a. Selalu bersifat kaku
 - b. Sering bersifat kaku
 - c. Kadang-kadang bersifat kaku
 - d. Jarang bersifat kaku
 - e. Tidak pernah bersifat kaku

LEARNING ORGANISASI (X₂)

- 1. Para pegawai dalam menjalankan tugasnya cenderung memperluas segala kemampuannya.
 - a. Selalu memperluas segala kemampuannya.
 - b. Sering memperluas segala kemampuannya.
 - c. Kadang-kadang memperluas segala kemampuannya.
 - d. Jarang memperluas segala kemampuannya.
 - e. Tidak pernah memperluas segala kemampuannya.
- 2. Para pegawai dalam bekerja menunjukkan tingkat keahliannya
 - a. Selalu menunjukkan tingkat keahliannya
 - b. Sering menunjukkan tingkat keahliannya
 - c. Kadang-kadang menunjukkan tingkat keahliannya
 - d. Jarang menunjukkan tingkat keahliannya
 - e. Tidak menunjukkan tingkat keahliannya
- 3. Dalam jangka panjang para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik
 - a. Selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik

- b. Sering menyelesaikan tugasnya dengan baik
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan tugasnya dengan baik
 - d. Jarang menyelesaikan tugasnya dengan baik
 - e. Tidak pernah menyelesaikan tugasnya dengan baik
4. Para pegawai melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
- a. Selalu melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
 - b. Sering melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
 - c. Kadang-kadang melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
 - d. Jarang melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
 - e. Tidak pernah melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas didalam organisasi
5. Untuk mendedikasikan rasa tanggung jawabnya para pegawai membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
- a. Selalu membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
 - b. Sering membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
 - c. Kadang-kadang membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
 - d. Jarang membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
 - e. Tidak pernah membangun komitmen yang tinggi didalam organisasi.
6. Untuk melakukan interaksi yang efektif para pegawai melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif
- a. Selalu melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif
 - b. Sering melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif
 - c. Kadang-kadang melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif
 - d. Jarang melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif
 - e. Tidak pernah melakukan percakapan dan keahlian berfikir secara kolektif

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (Y)

1. Para pegawai memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
 - a. Selalu memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
 - b. Sering memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
 - c. Kadang-kadang memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
 - d. Jarang memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
 - e. Tidak pernah memiliki suatu keakinan bahwa pekerjaan begitu penting
2. Para pegawai memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki keakinan pada kemampuan dirinya untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Para pegawai memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas
 - a. Selalu memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas
 - b. Sering memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas
 - c. Kadang-kadang memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas
 - d. Jarang memiliki keluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas

- e. Tidak pernah memiliki kluasaan dalam memilih bagaimana dalam memulai dan melaksanakan suatu tugas
4. Para pegawai menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan
- a. Selalu menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan
 - b. Sering menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan
 - c. Kadang-kadang menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan
 - d. Jarang menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan
 - e. Tidak pernah menghadapi perilaku seseorang berdampak pada hasil suatu pekerjaan

Terima kasih atas pastisipasinya

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

NO	Kepemimpinan Partisipatif					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	4	5	4	23
3	4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	5	5	5	24
9	5	5	4	4	5	23
10	4	5	5	4	5	23
11	4	4	4	5	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	5	4	5	5	24
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	4	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	4	5	5	23
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	4	4	4	22
31	4	5	4	5	5	23
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	5	5	5	25

35	5	5	4	5	5	24
36	4	5	4	5	4	22
37	5	5	4	5	5	24
38	5	5	4	5	4	23
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	5	5	24
41	4	4	4	4	5	21
42	4	5	4	5	5	23
43	5	5	5	4	5	24
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	4	5	24
47	5	4	5	4	4	22
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	4	5	5	24
50	4	5	4	5	5	23
51	4	5	4	5	4	22
52	5	5	4	4	5	23
53	4	5	4	5	5	23

Data Interval Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

No	Successive Interval					Total
	1	2	3	4	5	
1	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
2	4,076	3,720	2,770	2,627	1,000	14,195
3	2,536	3,720	4,307	2,627	2,832	16,023
4	4,076	3,720	2,770	1,000	1,000	12,567
5	2,536	3,720	4,307	2,627	2,832	16,023
6	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
7	2,536	3,720	4,307	1,000	2,832	14,396
8	2,536	3,720	4,307	2,627	2,832	16,023
9	4,076	3,720	2,770	1,000	2,832	14,400
10	2,536	3,720	4,307	1,000	2,832	14,396
11	2,536	2,015	2,770	2,627	2,832	12,781
12	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
13	2,536	2,015	2,770	2,627	2,832	12,781
14	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
15	2,536	3,720	4,307	1,000	2,832	14,396
16	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
17	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563

18	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
19	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
20	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
21	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
22	4,076	2,015	4,307	2,627	2,832	15,858
23	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
24	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
25	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
26	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
27	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
28	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
29	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
30	4,076	3,720	2,770	1,000	1,000	12,567
31	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
32	2,536	2,015	2,770	1,000	2,832	11,154
33	2,536	2,015	2,770	2,627	1,000	10,949
34	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
35	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
36	2,536	3,720	2,770	2,627	1,000	12,655
37	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
38	4,076	3,720	2,770	2,627	1,000	14,195
39	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
40	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
41	2,536	2,015	2,770	1,000	2,832	11,154
42	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
43	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
44	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
45	4,076	3,720	4,307	2,627	2,832	17,563
46	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
47	4,076	2,015	4,307	1,000	1,000	12,398
48	4,076	3,720	4,307	1,000	2,832	15,936
49	4,076	3,720	2,770	2,627	2,832	16,027
50	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487
51	2,536	3,720	2,770	2,627	1,000	12,655
52	4,076	3,720	2,770	1,000	2,832	14,400
53	2,536	3,720	2,770	2,627	2,832	14,487

Data Ordinal Variabel Learning Organisasi (X2)

NO	Learning Organisasi (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	4	5	28
2	5	5	5	4	5	4	28
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	4	5	27
6	5	4	5	5	4	4	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	5	4	5	28
9	5	5	5	5	4	5	29
10	5	5	4	5	5	5	29
11	4	5	4	5	4	5	27
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	5	5	5	4	5	28
16	5	5	5	4	5	4	28
17	5	5	4	5	4	5	28
18	4	5	5	5	5	5	29
19	4	5	5	5	4	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	4	5	5	29
22	4	5	4	5	4	4	26
23	5	5	5	4	5	5	29
24	5	5	4	4	4	5	27
25	4	4	5	5	4	5	27
26	4	4	5	5	5	4	27
27	4	4	5	5	4	5	27
28	5	5	5	5	4	5	29
29	5	4	5	5	4	5	28
30	4	5	4	5	4	5	27
31	5	4	5	4	4	4	26
32	4	5	5	5	5	5	29
33	5	4	5	5	4	5	28
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	5	5	4	4	27
36	4	4	5	4	4	5	26

37	5	5	4	4	5	4	27
38	5	4	5	5	4	5	28
39	5	4	4	4	4	4	25
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	5	5	4	5	28
42	5	5	4	5	4	4	27
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	5	4	5	4	5	27
45	5	4	5	4	4	4	26
46	5	5	5	4	5	5	29
47	5	5	5	4	5	4	28
48	4	5	4	5	4	5	27
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	4	5	4	5	28
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	4	5	5	4	28

Data Interval Variabel Learning Organisasi (X2)

Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	Total
1	3,994	3,913	3,967	1,000	1,000	2,605	16,480
2	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	1,000	16,475
3	2,438	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	16,595
4	2,438	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	18,195
5	3,994	2,331	2,403	2,671	1,000	2,605	15,005
6	3,994	2,331	3,967	2,671	1,000	1,000	14,964
7	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
8	2,438	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	16,595
9	3,994	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	18,152
10	3,994	3,913	2,403	2,671	2,600	2,605	18,188
11	2,438	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	15,032
12	3,994	2,331	3,967	2,671	2,600	2,605	18,169
13	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
14	3,994	3,913	2,403	2,671	2,600	2,605	18,188
15	2,438	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	16,595
16	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	1,000	16,475
17	3,994	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	16,588
18	2,438	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	18,195
19	2,438	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	16,595

20	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
21	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	2,605	18,080
22	2,438	3,913	2,403	2,671	1,000	1,000	13,426
23	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	2,605	18,080
24	3,994	3,913	2,403	1,000	1,000	2,605	14,916
25	2,438	2,331	3,967	2,671	1,000	2,605	15,013
26	2,438	2,331	3,967	2,671	2,600	1,000	15,008
27	2,438	2,331	3,967	2,671	1,000	2,605	15,013
28	3,994	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	18,152
29	3,994	2,331	3,967	2,671	1,000	2,605	16,569
30	2,438	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	15,032
31	3,994	2,331	3,967	1,000	1,000	1,000	13,292
32	2,438	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	18,195
33	3,994	2,331	3,967	2,671	1,000	2,605	16,569
34	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
35	3,994	2,331	3,967	2,671	1,000	1,000	14,964
36	2,438	2,331	3,967	1,000	1,000	2,605	13,341
37	3,994	3,913	2,403	1,000	2,600	1,000	14,911
38	3,994	2,331	3,967	2,671	1,000	2,605	16,569
39	3,994	2,331	2,403	1,000	1,000	1,000	11,728
40	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
41	2,438	3,913	3,967	2,671	1,000	2,605	16,595
42	3,994	3,913	2,403	2,671	1,000	1,000	14,983
43	3,994	3,913	3,967	1,000	1,000	1,000	14,875
44	2,438	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	15,032
45	3,994	2,331	3,967	1,000	1,000	1,000	13,292
46	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	2,605	18,080
47	3,994	3,913	3,967	1,000	2,600	1,000	16,475
48	2,438	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	15,032
49	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	1,000	18,147
50	3,994	3,913	2,403	2,671	1,000	2,605	16,588
51	3,994	3,913	3,967	2,671	2,600	2,605	19,752
52	3,994	3,913	2,403	2,671	2,600	1,000	16,583
53	3,994	3,913	2,403	2,671	2,600	1,000	16,583

Data Ordinal Variabel Psychological Empowerment

NO	Psychological Empowerment (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	5	5	4	5	14
2	5	5	4	5	14
3	5	5	4	5	14
4	4	5	5	4	14
5	5	5	4	4	14
6	5	4	4	4	13
7	4	5	4	5	13
8	5	5	4	5	14
9	5	5	4	5	14
10	5	4	5	5	14
11	5	5	5	4	15
12	5	4	5	5	14
13	5	5	5	4	15
14	4	5	4	4	13
15	5	5	5	4	15
16	5	4	5	4	14
17	5	5	5	5	15
18	5	4	5	4	14
19	4	5	5	4	14
20	5	4	5	4	14
21	5	5	4	4	14
22	5	4	5	5	14
23	5	5	5	5	15
24	4	5	5	4	14
25	4	5	4	5	13
26	4	4	3	5	11
27	4	4	3	3	11
28	5	5	5	4	15
29	5	5	5	4	15
30	4	5	5	4	14
31	4	4	4	3	12
32	4	4	5	4	13
33	5	4	5	4	14
34	4	4	5	5	13
35	5	4	5	5	14

36	5	5	5	5	15
37	5	4	5	5	14
38	5	4	5	5	19
39	5	5	5	4	19
40	4	5	4	4	17
41	5	5	5	4	19
42	5	4	5	4	18
43	5	5	5	5	20
44	5	4	5	4	18
45	4	5	5	4	18
46	5	4	5	4	18
47	5	5	4	4	18
48	5	4	5	5	19
49	5	5	5	5	20
50	4	5	5	4	18
51	4	5	4	5	18
52	4	4	3	5	16
53	4	4	3	4	15

Data Interval Variabel Psychological Empowerment (Y)

Succesive Interval

No	1	2	3	4	Total
1	4,022	4,132	2,028	4,106	14,288
2	4,022	4,132	2,028	4,106	14,288
3	4,022	4,132	2,028	4,106	14,288
4	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
5	4,022	4,132	2,028	2,606	12,788
6	4,022	2,598	2,028	2,606	11,254
7	2,472	4,132	2,028	4,106	12,738
8	4,022	4,132	2,028	4,106	14,288
9	4,022	4,132	2,028	4,106	14,288
10	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
11	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
12	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
13	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
14	2,472	4,132	2,028	2,606	11,238
15	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
16	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
17	4,022	4,132	3,391	4,106	15,650

18	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
19	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
20	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
21	4,022	4,132	2,028	2,606	12,788
22	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
23	4,022	4,132	3,391	4,106	15,650
24	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
25	2,472	4,132	2,028	4,106	12,738
26	2,472	2,598	1,000	4,106	10,176
27	2,472	2,598	1,000	1,000	7,070
28	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
29	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
30	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
31	2,472	2,598	2,028	1,000	8,098
32	2,472	2,598	3,391	2,606	11,067
33	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
34	2,472	2,598	3,391	4,106	12,567
35	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
36	4,022	4,132	3,391	4,106	15,650
37	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
38	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
39	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
40	2,472	4,132	2,028	2,606	11,238
41	4,022	4,132	3,391	2,606	14,150
42	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
43	4,022	4,132	3,391	4,106	15,650
44	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
45	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
46	4,022	2,598	3,391	2,606	12,617
47	4,022	4,132	2,028	2,606	12,788
48	4,022	2,598	3,391	4,106	14,116
49	4,022	4,132	3,391	4,106	15,650
50	2,472	4,132	3,391	2,606	12,601
51	2,472	4,132	2,028	4,106	12,738
52	2,472	2,598	1,000	4,106	10,176
53	2,472	2,598	1,000	2,606	8,676

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	20	37.7	37.7
	5.00	33	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	13.2	13.2
	5.00	46	86.8	86.8
	Total	53	100.0	100.0

X1.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	52.8	52.8
	5.00	25	47.2	47.2
	Total	53	100.0	100.0

X1.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	34.0	34.0
	5.00	35	66.0	66.0
	Total	53	100.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	15.1	15.1
	5.00	45	84.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Deskriptif Variabel Learning Organisasi (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	32.1	32.1
	5.00	36	67.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	26.4	26.4
	5.00	39	73.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	30.2	30.2
	5.00	37	69.8	100.0

Total	53	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	26.4	26.4
	5.00	39	73.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	56.6	56.6
	5.00	23	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	30.2	30.2
	5.00	37	69.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Deskriptif Variabel Psychological Empowerment (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	34.0	34.0
	5.00	35	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	41.5	41.5
	5.00	31	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.5	7.5
	4.00	15	28.3	35.8
	5.00	34	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8
	4.00	28	52.8	56.6
	5.00	23	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	15.1	15.1

5.00	45	84.9	84.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.271*	.268	.147	.102	.558**
	Sig. (2-tailed)		.050	.053	.292	.988	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.271*	1	.145	.073	.147	.586**
	Sig. (2-tailed)	.050		.299	.602	.294	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.268	.145	1	.280*	.293*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.053	.299		.042	.033	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.147	.073	.280*	1	.031	.486**
	Sig. (2-tailed)	.292	.602	.042		.823	.038
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.102	.147	.293*	.031	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.988	.294	.033	.823		.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.558**	.586**	.577**	.486**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.038	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.864	5

Uji Validitas Learning Organisasi (X2)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.245	.112	.320*	.275*	.276*
	Sig. (2-tailed)		.749	.934	.019	.046	.046
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.245	1	.208	.029	.352**	.165
	Sig. (2-tailed)	.749		.136	.835	.010	.237
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.112	.208	1	.114	.161	.105
	Sig. (2-tailed)	.934	.136		.415	.249	.455
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.320*	.029	.114	1	.180	.352**
	Sig. (2-tailed)	.019	.835	.415		.570	.010
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.275*	.352**	.161	.180	1	.188
	Sig. (2-tailed)	.046	.010	.249	.570		.533
	N	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.276*	.165	.105	.352**	.188	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.237	.455	.010	.533	
	N	53	53	53	53	53	53

X2	Pearson Correlation	.445**	.494**	.361**	.336*	.648**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.014	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas Learning Organisasi (X2)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.821	6

Uji Validitas Psychological Empowerment (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.238	.377**	.226	.668**
	Sig. (2-tailed)		.786	.005	.103	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.238	1	.208	.054	.428**
	Sig. (2-tailed)	.786		.955	.701	.001
	N	53	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.377**	.208	1	.006	.598**
	Sig. (2-tailed)	.005	.955		.966	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.4	Pearson Correlation	.226	.054	.006	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.103	.701	.966		.000
	N	53	53	53	53	53

Y	Pearson Correlation	.668**	.428**	.598**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

Uji Reliabilitas Psychological Empowerment (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.710	4

Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X₁ dan X₂

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=X1 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.712
	Sig. (2-tailed)		.169
X2	N	53	53
	Pearson Correlation	.792	1
	Sig. (2-tailed)	.169	
	N	53	53

Lampiran 6 : Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Uji Pengaruh Langsung

X1	X2
0,521	0,322
0,521	0,322
0,271	0,104

Uji Tidak Langsung

X1 Ke Y Melalui X2	X2 Ke Y Melalui X1
0,521	0,322
0,712	0712
0,322	0,521
	0,119
	0,019

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.613	.610	1839.07093

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612687.799	2	806343.899	14.238	.001 ^b
	Residual	169109094.880	50	3382181.898		
	Total	170721782.679	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10685.222	3424.962		3.120	.003
	X1	.086	.145	.521	2.594	.003
	X2	.062	.136	.322	1.459	.040

a. Dependent Variable: Y

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

TitikPersentaseDistribusiFuntukProbabilita=0,05

dfuntuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4004/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala SMP Negeri 2 Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Amelia Djailani

NIM : E2118003

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Apresiasi dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 GORONTALO

Jalan Budi Utomo Nomor 298 Kota Gorontalo Telepon (0435) 821594 Kode Pos 96115



SURAT KETERANGAN

No: 422/Disdik/SMP2/087

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 2 Gorontalo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Amelia Djailai**
NIM : E2118003
Program Studi/Jurusan : S1 Manajemen

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMP Negeri 2 Gorontalo dalam rangka penulisan/penyusunan Skripsi yang berjudul "**"Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Learning Organisasi Terhadap Psychological Empowerment SMP Negeri 2 Kota Gorontalo"**" pada tanggal 01 Maret 2023 s/d 14 Maret 2023.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk perlunya.

Gorontalo, 15 Mei 2023
Kepala Sekolah



H. Kasim Danial, S.Pd, MM
Nip. N 19660927 199412 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 144/SRP/FE-UNISAN/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Amelia Djailani
NIM : E2118003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Parsitipatif Dan Learning Organisasi Terhadap Psychological Empowerment Guru Smp Negeri 2 Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 12%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 20 Mei 2023
Tim Verifikasi,



Muhamad Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

amel skripsi.docx

AUTHOR

AMELIA DJAILANI

WORD COUNT

17748 Words

CHARACTER COUNT

102283 Characters

PAGE COUNT

103 Pages

FILE SIZE

206.8KB

SUBMISSION DATE

May 20, 2023 12:41 PM GMT+7

REPORT DATE

May 20, 2023 12:43 PM GMT+7**● 12% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Category	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	2%
2	1library.net	Internet	1%
3	jtebr.unisan.ac.id	Internet	1%
4	pt.scribd.com	Internet	<1%
5	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	Internet	<1%
6	devotion.greenvest.co.id	Internet	<1%
7	scribd.com	Internet	<1%
8	ejournal.undiksha.ac.id	Internet	<1%

9	jurnal.pnj.ac.id	<1%
	Internet	
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
	Submitted works	
11	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
	Internet	
12	vdocuments.site	<1%
	Internet	
13	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
14	digilib.unila.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
16	Pricilia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME...	<1%
	Crossref	
17	journal.trunojoyo.ac.id	<1%
	Internet	
18	media.neliti.com	<1%
	Internet	
19	repository.stieipwija.ac.id	<1%
	Internet	
20	journal.iainkudus.ac.id	<1%
	Internet	

21

[journal31.unesa.ac.id](#)

<1%

Internet

22

[pekerjaadata.com](#)

<1%

Internet