

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT
PARTISIPASI KERJA APARAT DESA TRI
RUKUN KECAMATAN WONOSARI
KABUPATEN BOALEMO
GORONTALO**

OLEH
AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA
E.21.18.071

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI KERJA APARAT DESA TRI RUKUN KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO GORONTALO

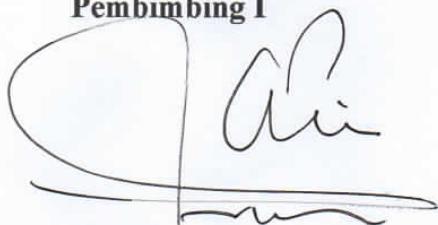
OLEH
AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA
E.21.18.071

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 30 Maret 2022

Menyetujui,

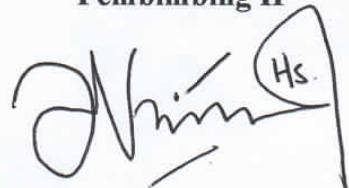
Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN : 0904017201

Pembimbing II


Hs.

Anggriani Husain, SE.,MM

NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI KERJA APARAT DESA TRI RUKUN KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO GORONTALO

OLEH
AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA
E.21.18.071

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

1. **Poppy Mujizat, SE., MM**
(Ketua penguji)
2. **Zulkarnain Idris, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
3. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Anggota penguji)
4. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Anggriani Husain, SE.,MM**
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo 16 April 2022

Yang membuat pernyataan



Agusthian Aditya Widhiyana

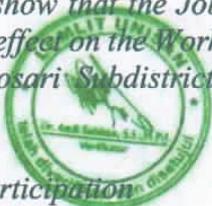
NIM, E2118071

ABSTRACT

AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA. E2118071. THE EFFECT OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION ON THE WORK PARTICIPATION LEVEL OF THE TRI RUKUN VILLAGE APPARATUS, WONOSARI SUBDISTRICT, BOALEMO DISTRICT, GORONTALO PROVINCE

This study aims to find to what extent the effect of the Participatory Leadership Style and Job Satisfaction on the Work Participation Level of the Tri Rukun Village Apparatus, Wonosari Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability. The analytical method used is path analysis. The results of the first test show that the Participatory Leadership Style (X1) and Job Satisfaction (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on the Work Participation Level of the Tri Rukun Village Apparatus, Wonosari Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province, namely 0.356 or 35.6%. The results of testing the second hypothesis show that the Participatory Leadership Style (X1) partially has a positive and significant effect on the Work Participation Level of the Tri Rukun Village Apparatus, Wonosari Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province, namely 0.564 or 56.4%. The results of the third test show that the Job Satisfaction variable (X2) partially has a positive and significant effect on the Work Participation Level of the Tri Rukun Village Apparatus, Wonosari Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province, namely 0.383 or 38.3%.

Keywords: *participatory leadership style, job satisfaction, job participation*



ABSTRAK

AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA E.21.18.071. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI KERJA APARAT DESA TRI RUKUN KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, yaitu sebesar 0,356 atau 35,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, yakni sebesar 0.564 atau 56,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, yakni sebesar 0.383 atau 38,3%.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja, Partisipasi Kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Kepemimpinan	9
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Gaya-gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif	12
2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	13
2.1.1.5 Kepemimpinan Kepala Desa.....	14
2.1.2 Kepuasan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Pendekatan Kepuasan Kerja	20

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.1.2.5 Variabel-variabel Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3 Partisipasi Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Partisipasi Kerja.....	23
2.1.3.2. Bentuk-bentuk Partisipasi.....	24
2.1.3.3. Indikator-indikator Partisipasi Kerja.....	27
2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat dari Partisipasi Kerja.....	28
2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja.....	30
2.1.4 Penelitian terdahulu.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis	36

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	38
3.2 Metode Penelitian.....	38
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	39
3.2.2 Populasi Dan Sampel.....	41
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	43
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	45
3.2.6 Metode Analisis Data.....	49
3.2.7 Pengujian Hipotesis	50
3.2.8 Jadwal Penelitian	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.....	52
4.1.2 Visi dan Misi.....	53
4.1.3 Uraian Tugas, Pokok dan Fungsi Aparat Desa Tri Rukun	54
4.1.4 Struktur organisasi	58
4.2 Hasil penelitian.....	59
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden.....	59

4.2.2	Deskriptif karakteristik variabel penelitian	61
4.2.3	Hasil uji Validitas dan Realibilitas	65
4.2.4	Analisis data statistik.....	67
4.2.5	Pengujian hipotesis.....	68
4.3	Pembahasan hasil penelitian.....	70

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA..... 78

LAMPIRAN..... 80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	41
Tabel 3.3. Tabel Populasi	42
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	47
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian	51
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1).....	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Tingkat Parisipasi Kerja (Y).....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X1)...	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Partisipasi Kerja (Y).....	66
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo	58
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	80
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	86
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	89
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	93
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X.....	96
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	97
Lampiran 7 R table dan F table.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas administrasi yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut tidak hanya terbatas pada organisasi-organisasi besar saja, akan tetapi juga berlaku pada organisasi-organisasi kecil seperti organisasi pemerintahan desa.

Kesatuan masyarakat hukum dan mempunyai batas wilayah serta memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur pemerintahnya, kepentingan warga-masyarakat setempat yang didasarkan atas hak asal-usul, prakarsa masyarakat, juga hak tradisional serta telah memperoleh pengakuan serta dihormati didalam Ketatanegaraan Negara Republik Indoneia (Permendagri R.I No.114 Thn 2014),

secara umum diartikan sebagai desa. Menurut Widjaja (2003), dikatakan bahwasannya yang dimaksud dengan desa ialah merupakan kesatuan warga-masyarakat hukum dan memiliki penyusunan yang asli didasarkan pada kepemilikan asal-muasal serta sifatnya istimewa. Pikiran dasar sebagai pedoman menyangkut pemerintah desa ialah partisipasi, keaneka-ragaman, demokratisasi, otonomi asli, serta pemberdayaan masyarakat.

Secara hirarki desa merupakan organisasi pemerintahan terendah yang berada dibawah kecamatan dan memiliki kewenangan dalam mengatur wilayahnya serta mengurus berbagai kepentingan masyarakatnya sendiri. Didalam menyelenggarakan pemerintahannya secara organisasi, desa memiliki struktur organisasi seperti organisasi pada umumnya. Pemimpinan di desa disebut kepala desa juga memiliki unsur-unsur pemerintahan yang bertugas membantu kepala desa dalam menjalankan pemerintahannya. Keterlibatan unsur-unsur pemerintahan pada organisasi pemerintahan desa harus ditopang oleh tingkat partisipasi kerja aparat desa yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut secara jangka panjang serta mempermudah pelayanan terhadap masyarakat dengan berbagai kepentingan. Tingginya tingkat partisipasi kerja aparat desa dapat terwujud bila kepuasan kerja yang mereka dapatkan dapat terpenuhi serta didukung oleh gaya kepemimpinan seorang kepala desa yang selaras dengan kondisi yang ada di desa tersebut.

Keterlibatan seorang atau lebih individu didalam sebuah kegiatan, pada umumnya diartikan sebagai partisipasi. Jenis keterlibatan yang dimaksud adalah keterlibatan emosi juga mental bahkan fisik didalam mengerahkan seluru

kemampuan yang dimiliki serta berinisiatif pada sebuah kegiatan yang dijalankan untuk mendukung tercapainya tujuan dibarengi dengan tanggung jawab dalam keterlibatannya, M. Pidarta dalam Siti I.Astuti (2009). Sedangkan partisipasi kerja seseorang menjadi sebuah hal yang penting didalam pelaksanaan aktivitas kerja, dan untuk mencapai hal tersebut maka sudah sepatutnya perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung, karena jika tidak diperhatikan faktor-faktor pendukung tersebut akan menjadi penghambat usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat Sugondo Purbokawadja dalam Agus Purnomo (2010), pengertian partisipasi merupakan sebuah gejala demokrasi, bilamana seseorang ikut serta didalam sebuah rencana serta pelaksanaan suatu tujuan kepentingan serta mempunyai tanggung-jawab yang selaras dengan kemampuan dan kewajiban yang dimilikinya. Tingkat partisipasi aparat desa di dalam suatu organisasi pemerintahan desa akan meningkat jika mereka merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang penting untuk diperhatikan, karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan menyebabkan hasil kerja juga kurang baik. Kepuasan kerja para aparat desa haruslah mendapat perhatian khusus karena hal ini akan berdampak pada pelayanan masyarakat. Pendapat yang dikemukakan oleh Ida Ayu dan Agus S dalam Yusni M.Shofia (2013), bahwa kepuasan kerja ialah terpenuhinya keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan melalui pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan, kepuasan ialah sebuah perasaan bilamana seorang individu memperoleh apa yang diharap atau yang diperoleh lebih dari harapannya, dan kerja adalah apa yang diusahakan seorang individu

dalam mewujudkan tujuan mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji dengan memberikan kontribusi pada tempat kerjanya, H.T Koesmono dalam Yusni M.Shofia (2013).

Disamping kepuasan kerja, hal yang dapat meningkatkan partisipasi kerja aparat desa adalah gaya kepemimpinan kepala desa yang partisipatif. Hal tersebut menjadi suatu hal yang penting karena meniciptakan partisipasi kerja yang tinggi para aparat desa bukanlah hal yang mudah, jika tidak ditunjang oleh kepemimpinan yang partisipatif. Kepemimpinan menurut Sutrino dalam S.Pakaya (2020), ialah; sebuah pendekatan prilaku yang menghasilkan 2 orientasi, yakni prilaku kepemimpinan yang orientasinya kepada pelaksanaan tugas atau selalu mengedepankan penyelesaian tugas serta prilaku kepemimpinan yang orientasinya selalu mengedepankan terciptanya hubungan secara manusiawi. Lebih lanjut Sutrino dalam S.Pakaya (2020) menyatakan bahwa; perilaku kepemimpinan yang orientasinya kepada pelaksanaan tugas akan menghasilkan gaya kepemimpinan autokratik, dan untuk prilaku pemimpin yang orientasinya selalu mengedepankan terciptanya hubungan yang manusiawi akan menghasilkan gaya kepemimpinan partisipatif atau demoktaris.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber (Bapak I Wayan Candra), yang menjabat sebagai Kepala Desa Tri Rukun, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Bualemo Gorontalo diungkapkan bahwa, dalam menghadapi persoalan yang ada di lingkungan Kantor Desa Tri Rukun adalah sesuatu yang tidak mudah, dikarenakan para aparat desa yang bekerja memiliki persoalan yang cukup kompleks.

Dikatakan bahwa dalam kondisi saat ini, sedang dihadapkan pada tingkat partisipasi kerja aparatur Desa Tri Rukun yang cukup rendah. Rendahnya partisipasi kerja para aparatur Desa Tri Rukun dapat dilihat dari sisi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, rasa tanggung jawab yang dimiliki, dan perasaan memiliki untuk kepentingan bersama.

Dari sisi minimnya keikutsertaan para aparatur desa dalam pengambilan keputusan, contohnya; bila dilakukan rapat-rapat dilingkungan kantor desa untuk memutuskan sebuah masalah yang melibatkan seluruh aparatur desa, hanya dihadiri beberapa orang saja sedangkan yang lain tidak ikut hadir dengan berbagai alasan. Begitu pula dengan rapat-rapat yang dilakukan bersama masyarakat, hal yang sama juga terjadi, dimana jumlah aparatur yang ikut terlibat hanya segelintir orang saja dari jumlah aparatur desa yang berjumlah 30 orang. Persoalan lain adalah masalah rasa tanggung jawab yang kurang dimiliki oleh para aparatur desa, contohnya; banyaknya pekerjaan yang sudah seharusnya selesai dikerjakan pada hari itu, akan tetapi sering ditunda dan baru dikerjakan dihari lain, hal ini menyebabkan pekerjaan bertumpuk untuk diselesaikan, juga berdampak pada terhambatnya pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat.

Sedangkan dari sisi rasa memiliki untuk kepentingan bersama juga dirasakan masih minim, hal ini terlihat dari beberapa permasalahan, contohnya; sarana yang dimiliki kantor desa yang merupakan aset milik desa terlihat tidak terawat dengan baik, seperti kursi dan meja kerja yang mengalami kerusakan tetapi tidak dilakukan perbaikan dan dibiarkan apa adanya. Aula kantor desa yang terlihat kotor dan tidak tertata dengan baik juga dibiarkan serta terabaikan. Sampah yang

cukup banyak berceceran dihalaman dan dilantai, seperti puntung rokok yang banyak berserakan dilantai dan tidak dibersihkan. Adanya persoalan-persoalan diatas menggambarkan rendahnya partisipasi kerja para aparat Desa Tri Rukun yang kemungkinan penyebabnya adalah tidak diperolehnya kepuasan dalam bekerja oleh aparat desa dan juga kemungkinan ditunjang oleh prilaku kepemimpinan kepala desa yang kurang partisipatif dalam menjalankan kepemimpinannya.

Didasarkan dari fenomena diatas, mengindikasikan pentingnya memberikan perhatian terhadap kepuasan dalam bekerja oleh aparat desa yang bekerja, juga mengenali gaya kepemimpinan yang harus diterapkan. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan naiknya tingkat partisipasi kerja aparat Desa Tri Rukun. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Parisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), secara simultan terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

2. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), secara parsial terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X2), secara parsial terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), secara simultan terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.
2. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), secara parsial terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

3. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X2), secara parsial terhadap Tingkat Parisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja dan parisipasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi pemerintahan desa khususnya pada Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian tentang kepemimpinan bervariatif menurut setiap orang yang mencoba memberikan definisi tentang konsep kepemimpinan, pendefinisian kepemimpinan secara umum mencakup proses mempengaruhi didalam penentuan tujuan organisasi, pemberian motivasi terhadap anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan serta mempengaruhi guna kebaikan kelompok juga budayanya, Zainal,dkk dalam S. Pakaya (2020). Dalam bidang ilmu pengetahuan kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang yang variatif dan kompleks. Sebagian para ahli kepemimpinan berprinsip cenderung setuju bahwa kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses pemberian pengaruh antara atasan dan para anggotanya. Menurut Robbins dalam Yusni M.Shofia (2013), kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mewujudkan rangkaian sasaran tertentu. Selanjutnya, menurut Soekarso dalam S.Pakaya (2020), bahwasannya proses kepemimpinan diawali pada pola gaya kepemimpinan, dan lebih lanjut ditujukan menghimpun kekuatan kekuasaan, kemudian memengaruhi sikap kelompok atau individu, memberdayakan sumber-daya, serta pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam rangka untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Oleh sebab itu kepemimpinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen organisasi, karena seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, agar supaya mereka bersedia berprilaku sesuai kehendak pemimpin, serta mampu memperbaiki budayanya, juga memberikan motivasi serta mengarahkan pada aktivitas-aktivitas yang baik dan berhubungan dengan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1.2. Gaya-gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin dalam memperlihatkan kepemimpinannya diterapkan kedalam sebuah gaya kepemimpinan. Hal tersebut menjadi suatu faktor untuk meningkatkan partisipasi kerja bagi orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin sudah seharusnya menerapkan gaya kepemimpinannya dengan tepat dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku serta strategi yang selalu digunakan oleh seseorang yang memimpin untuk mewujudkan tujuan organisasi, Mulyadi dan Rivai dalam Yusni M.Shofia (2013).

Pada dasarnya gaya kepemimpinan memiliki pengertian sebagai sebuah wujud tingkah-laku dari seseorang yang memimpin berdasarkan kemampuan dirinya didalam menjalankan kepemimpinan. Dari wujud tingkah-laku tersebut akan terbentuk sebuah pola atau bentuk tertentu.

Pendapat Davis dan Newstrom dalam Yusni M.Shofia (2013) tentang gaya kepemimpinan ialah tindakan atau pola yang digunakan seorang pemimpin secara menyeluruh, yang kemudian diacu atau diikuti oleh orang-orang yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan didasarkan pada sikap pemimpin dalam berpolitik, keterampilan, dan filsafat dirancang dalam mewujudkan tujuan organisasi terintegrasi dengan tujuan individu dalam mewujudkan suatu tujuan.

Demikian pula menurut Tjiptono dalam Yusni M.Shofia (2013) gaya kepemimpinan ialah sebuah cara yang dipergunakan pemimpin didalam interaksi bersama para bawahan. Lebih lanjut Hersey dalam Yusni M.Shofia (2013), menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah-laku (tindakan serta kata-kata) dari seseorang yang memimpin dan turut dirasakan oleh orang lain. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan bersifat fleksibel, artinya adalah gaya kepemimpinan yang selalu digunakan pimpinan bisa dirubah menjadi gaya kepemimpinan yang lain, disesuaikan dengan perubahan situasi serta kondisi didalam organisasi, sehingga terwujudnya cara yang efektif untuk gaya kepemimpinan, serta terwujudnya tujuan organisasi, Suranta dalam Yusni M.Shofia (2013).

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan merupakan pola-prilaku juga strategi yang digunakan serta selalu dijalankan seorang pimpinan, dengan mengintegrasikan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah dijadikan sebagai komitmen bersama.

2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Aspek penting bagi seorang pemimpin ialah model kepemimpinan, hal ini dikarenakan bahwa model kepemimpinan hanya akan efektif bila diselaraskan dengan tingkat kematangan orang-orang yang dipimpin. Pada kepemimpinan partisipatif, pimpinan selalu melibatkan bawahannya secara bersama dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif akan terlaksana bila tingkatan kematangan para bawahan telah berada pada taraf kematangan yang sedang sampai tinggi.

Pengertian gaya kepemimpinan partisipatif menurut Singh-Sengubta, Sunita dalam Yusni M.Shofia (2013), adalah bilamana seorang pimpinan menginginkan ide-ide serta saran-saran dari anggota sebelum pengambilan sebuah keputusan. Lebih lanjut pendapat House dalam Yusni M.Shofia (2013), bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, dimana seorang pemimpin berupaya memperoleh serta menggunakan saran serta ide dari anggotanya, sedangkan keputusan yang diambil tetap dari pemimpin tersebut.

Pendapat lain dari Burhanuddin dalam Yusni M.Shofia (2013), memberikan definisi bahwa model atau gaya kepemimpinan partisipatif mengandung pengertian yang sama dengan kepemimpinan demokratis, dimana seseorang yang memimpin terlebih dahulu melakukan konsultasi dengan anggotanya menyangkut keputusan atau tindakan yang menjadi usul atau diharapkan oleh pimpinan, disertai usaha dalam memberi dorongan untuk berpartisipasi secara aktif menjalankan seluruh keputusan serta kegiatan yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut dikatakannya bahwa,

kepemimpinan yang menjalankan model atau gaya partisipatif ialah dimana seorang pemimpin serta anggotanya saling tukar-menukar ide atau saran didalam memecahkan persoalan serta didalam menghasilkan keputusan. Pada pelaksanaannya, komunikasi secara 2 arah selalu ditingkatkan juga pemimpin selalu aktif mendengar saran dari bawahannya. Peran bawahan menjadi penting karena tanggung jawab penyelesaian persoalan serta pembuatan keputusan berada pada mereka. Persoalan ini menjadi wajar dikarenakan para anggota telah memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugasnya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Indikator-indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Sutrisno dalam S.Pakaya (2020), adalah sebagai berikut;

1. Pengambilan kebijakan dilakukan mereka sendiri
2. Pemberian pandangan menyangkut langkah serta hasil yang didapatkan
3. Pemberian kebebasan dalam memulai pekerjaan
4. Mengembangkan inisiatif
5. Menjaga komunikasi serta interaksi secara luas
6. Mengembangkan hubungan yang sportif

Menurut Tjiptono dalam Yusni M.Shofia (2013), bahwa indikator-indikator dari gaya kepemimpinan partisipatif, sebagai berikut;

1. Pimpinan memberi dukungan yang tinggi tetapi pengarahan yang sedikit

2. Pemegang kontrol terhadap pemecahan masalah serta pengambilan keputusan dijalankan secara bergilir antara pimpinan dan anggota
3. Peningkatan komunikasi dua arah
4. Secara aktif pimpinan mendengarkan bawahan
5. Sebagian besar tanggung jawab pemecahan masalah serta pengambilan keputusan berada pada bawahannya.

Sedangkan menurut Badeni dalam Andre Setiawan (2017), indikator-indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu;

1. Desentralisasi pendeklegasian wewenang
2. Pimpinan dalam pengambilan keputusan melibatkan opini para anggota
3. Pimpinan bersama anggota menjalin komunikasi dua arah
4. Berorientasi pada hubungan
5. Asumsi bahwa bawahan mampu bekerja-sama
6. Perencanaan tujuan dilaksanakan dengan melibatkan bawahan.

2.1.1.5 Kepemimpinan Kepala Desa

Suatu hal yang kita pahami bersama adalah keberlangsungan serta berhasilnya pembangunan disuatu daerah tidak terlepas dari peran penting seorang pemimpin didaerah tersebut. Hal ini juga berlaku pada keberlangsungan pembangunan desa, dimana peran penting seorang Kepala Desa dapat menentukan berhasil tidaknya pembangunan diwilayah desa yang dipimpinnya. Kepala Desa merupakan perwakilan desa yang dipilih secara formal serta dipercayai oleh pemerintah juga masyarakat desanya untuk

melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pemimpin tertinggi pada organisasi pemerintahan desa.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ndraha dalam Siti Irena Astuti (2014), Sebagai wakil pemerintah didesa, maka Kepala Desa merupakan penguasa tunggal yang berarti;

- a) Sebagai pemimpin tertinggi dalam pemerintahan desa
- b) Melakukan koordinasi pembangunan desa
- c) Melakukan pembinaan hidup masyarakatnya dalam segala aspek.

Jika dibandingkan dengan peran pemerintah diatasnya seperti Camat, maka Kepala Desa memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar juga tanggung-jawab yang lebih besar terhadap masyarakatnya. Disamping itu Kepala Desa juga melakukan interaksi dengan anggota organisasinya yaitu para aparat desa. Seorang Kepala Desa harus mampu mengintegrasikan antara kebutuhan pribadi dengan struktur pemerintah desa serta tujuan organisasi pemerintah desa. Hal ini menjadi penting dilaksanakan oleh Kepala Desa dan harus dijamin terlaksana dengan baik sesuai dengan kebutuhan serta keinginan masyarakat desa.

Posisi strategis Kepala Desa sebagai pemimpin didesa menjadi penting peranannya dikarenakan dialah yang akan menggerakkan partisipasi aparat desa serta partisipasi masyarakat dalam rangka mewujudkan pembangunan desa sesuai tujuan organisasi. Menurut Sunardjo dalam Siti Irena Astuti (2014), bahwa sebagai pemimpin, Kepala Desa untuk masyarakat desanya sudah seperti itu adanya didalam kehidupan masyarakat

pedesaan. Lebih lanjut dikatakannya, bahwa keberadaan sosok Kepala Desa sangat strategis karena dia dapat bertindak sebagai inovator, fasilitator, dan motivator dalam mengerahkan para aparatur desa serta masyarakat untuk melaksanakan pembangunan di desa, Sunardjo dalam Siti Irena Astuti (2014).

Aspek penting bagi seorang pemimpin adalah kepemimpinan, karena peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah sebagai organisator kelompok dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu seorang Kepala Desa harus mampu menjadi organisator pemerintahan di desa yang dipimpinnya dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan masyarakat desa dalam hal Otonomi Desa. Didalam Otonomi Desa, peran Kepala Desa adalah mengurus kepentingan masyarakatnya yang disesuaikan dengan sosial budaya masyarakat desa tempatnya memimpin.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Robbins (2015), yang dimaksud dengan kepuasan terhadap pekerjaan adalah pandangan umum tentang pekerjaan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan secara nyata yang diperoleh dengan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima. Kepuasan terhadap pekerjaan menjadi penting dalam pekerjaan seorang aparatur desa. Setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Lebih lanjut, Robbins (2015), mengungkapkan bahwa ukuran kepuasan didasarkan pada fakta-fakta yang dihadapinya dan diterima sebagai kompensasi atas upaya yang dilakukan. Kepuasan terhadap pekerjaan tergantung pada korespondensi atau keseimbangan

antara yang diharapkan dan yang nyata. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Priansa (2014), adalah perasaan kepuasan bekerja, sikap seseorang terhadap lingkungan atau pekerjaan, perasaan bahwa orang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaan sebagai akibat dari kemampuannya mengevaluasi pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaan dan juga perilaku. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Anuril Awal (2019), kepuasan kerja didalam bekerja merupakan perasaan puas yang dinikmati didalam melakukan aktivitas pekerjaan serta mendapatkan perlakuan, pujian terhadap hasil, peralatan, penempatan, serta suasana lingkungan-kerja yang kondusif.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang memperlihatkan perasaan yang menyenangkan serta menyukai pekerjaan yang dijalani, didapatkan lewat penilaian kerja atau pengalaman seseorang.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno dalam Ahmad Firdaus (2017), ialah :

1. Ada kemauan untuk kerja.

Faktor ini dikenal sebagai penunjang kepuasan kerja bagi seseorang.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan seseorang selama melaksanakan pekerjaannya.

2. Ada kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

3. Gaji

Terutama karena ketidakpuasan dan orang jarang merasa puas dengan jumlah uang yang mereka peroleh.

4. Instansi beserta unsur-unsurnya.

Instansi berserta aparat yang baik adalah pihak yang dapat memberikan kondisi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Adanya pengendalian

Kekurangan perangkat yang ada disebabkan pemecatan serta pergantian pegawai.

6. Faktor instruksional dan profesional.

Kualitas yang ada dalam sebuah karya membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan dan kemudahan serta kebanggaan dalam bekerja dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.

7. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan disini termasuk kondisi tempat kerja, ruang kerja, peralatan, makanan serta area parkir.

8. Aspek sosial pekerjaan

Merupakan suatu gagasan yang sulit dijelaskan tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

9. Komunikasi.

Komunikasi yang erat dengan atasan banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai posisi seseorang. Dalam hal ini, penting untuk memiliki kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan menerima

pendapat atau prestasi bawahan yang berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja.

10. Perlengkapan.

Rumah sakit, izin, pensiun serta fasilitas kerja akan menjadi standar untuk bekerja dan akan menciptakan rasa kepuasan jika diterapkan.

Brown dan Ghiselli dalam Edy Sutrisno (2014) yang mengemukakan bahwa ada empat faktor penyebab ketidakpuasan:

1. Kondisi atau keadaan.

Pada umumnya orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada level yang lebih tinggi akan lebih puas dengan seseorang yang bekerja pada level yang lebih rendah. Beberapa peneliti berpendapat bahwa hal ini tidak selalu terjadi, karena perubahan tingkat pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja.

2. Peringkat

Dalam tugas berdasarkan kelas atau perbedaan kelas, tugas ini akan memberi seseorang posisi tertentu. Jika ada peningkatan, melangkah maju dan bangga dengan pekerjaan baru Anda akan mengubah perilaku dan perasaan Anda.

3. Keuangan dan Jaminan Sosial

Jaminan finansial dan sosial berdampak besar pada kepuasan kerja.

4. Kontrol kualitas

Meningkatkan produktivitas sangat penting dalam hubungan antara bawahan dan atasan. Bawahan dapat dipuaskan dengan perhatian dan

hubungan yang baik sehingga dapat merasakan bahwa dirinya adalah bagian penting dari organisasi.

2.1.2.3. Pendekatan Kepuasan Kerja

Pendekatan yang sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja menurut *Brown & Ghiselli* dalam Edy Sutrisno (2014), yaitu Rating Scale, antara lain :

1) *Minnessota Satisfaction Questionare*

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah alat untuk mengukur kepuasan kerja yang mencakup item yang dibagi menjadi item kepuasan dan ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang sangat memuaskan bagi pengambilan keputusan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Pegawai diminta untuk memilih respon alternatif yang sesuai dengan kondisi kerja mereka.

2) *Job Descriptive Index*

Job descriptive index, ialah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja, dengan instrumen ini dapat kita ketahui secara luas bagaimana sikap pegawai terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu.

3) *Porter Need Satisfaction Questionare*

Porter Need Satisfaction Questionare merupakan suatu intrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para atasan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins&Judge dalam Puspitawati (2014), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut;

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Hal ini sebagai sumber utama pekerjaan yang menarik, peluang belajar, akuntabilitas, dan kepuasan pegawai.
- 2) Imbalan. Artinya, ini adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Jumlah imbalan yang diterima oleh pegawai dinilai memuaskan, jika dianggap wajar dan sesuai.
- 3) Promosi. Artinya, merupakan kesempatan untuk memperluas pengalaman kerja yang menjadi dasar perhatian penting bagi perkembangan intelektual dan perkembangan organisasi.
- 4) Pengawasan, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Yang pertama diukur dengan sejauh mana pimpinan menggunakan minat dan perhatian pribadi untuk bawahan. Yang kedua adalah berpartisipasi atau mempengaruhi pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan.
- 5) Rekan kerja. yaitu, rekan kerja yang bekerja sama dalam sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama kelompok pemersatu, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan kepada anggota individu.

Pegawai harus dikaryakan semaksimal mungkin agar dapat dipuaskan dengan etos kerja guna meningkatkan semangat, cinta dan disiplin. Ketika orang berbicara

tentang sikap para pegawai, mereka biasanya beralih ke kepuasan kerja, yang menjelaskan sikap positif terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi sifat, Robbins dan Judge dalam Puspitawati (2014).

2.1.2.5. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2015:117), Kepuasan kerja berkaitan erat dengan variabel seperti pergantian, ketidak-hadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan;

a) Pergantian

Pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan perputaran pegawai yang lebih rendah. Sementara itu, pegawai yang tidak puas seringkali memiliki turnover yang lebih tinggi.

b) Kekurangan staf

Pegawai yang tidak puas memiliki tingkat kegagalan yang tinggi. Mereka sering tidak berpartisipasi dalam pekerjaan karena alasan logis dan non-subjektif.

c) Ageas

Ada kecenderungan untuk merasa puas dengan pegawai yang lebih muda daripada pegawai yang lebih tua. Pegawai yang lebih tua diyakini lebih berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Di saat yang sama, pegawai yang lebih muda biasanya mengharapkan ekspektasi yang idealis tentang dunia kerja, sehingga jika ekspektasi mereka sesuai dengan kenyataan, jika ada gap atau ketidaksetaraan dapat menimbulkan ketidak-puasan mereka.

d) Tingkat pekerjaan

Pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih puas dengan pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang baik dan aktif dalam mengekspresikan ide serta berkreasi di tempat kerja.

e) Ukuran organisasi

Besar kecilnya organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Karena besar kecilnya suatu organisasi tergantung pada koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.1.3. Partisipasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Partisipasi Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh M. Pidarta dalam Siti Irena Astuti (2014), partisipasi kerja adalah keterlibatan seseorang atau beberapa orang didalam sebuah kegiatan atau pekerjaan. Bentuk keterlibatan berupa kerlibatan emosi dan mental serta keterlibatan fisik dengan mempergunakan segala daya yang dimiliki disetiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan serta bertanggung jawab atas segala keterlibatan dan mendukung tercapainya tujuan. Selanjutnya menurut Huneryer dan Homan dalam Siti Irena Astuti (2014), partisipasi kerja adalah bentuk keterlibatan emosi dan mental didalam situasi kelompok yang memberikan dorongan untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan membagi tanggung-jawab secara bersama-sama.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Fasli Djalal dan Dedi Supriadi dalam Siti Irena Astuti (2014), secara sederhana partisipasi kerja dapat diartikan bahwa para pengambil keputusan memberikan saran kepada kelompok juga masyarakat untuk andil dalam menyampaikan pendapat serta saran, ketrampilan, barang, juga jasa. Juga dapat diartikan bahwasannya kelompok mengetahui permasalahan mereka, menganalisa pilihan, menghasilkan keputusan, serta memecahkan masalahnya.

Berdasarkan uraian yang disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi kerja adalah keterlibatan aktif seorang individu atau kelompok yang secara sadar memberikan kontribusi secara suka-rela dalam rangka mewujudkan tujuan secara bersama-sama.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Partisipasi

Pendapat yang dikemukakan oleh Neong dalam Agus Purnomo (2010), bentuk-bentuk partisipasi jika dilihat dari derajatnya, terbagi dalam empat bentuk, yakni;

1. Partisipasi tidak mengetahui obyeknya
2. Parisipasi dikarenakan individu tersebut telah mengenal kelompok barunya tersebut serta memiliki daya tarik dari obyeknya, sebaliknya memiliki minat dari subyeknya.
3. Berpartisipasi dikarenakan individu tersebut telah mengetahui bahwa ide tersebut memiliki kebaikan
4. Berpartisipasi dikarenakan individu tersebut mampu menjalankan ide

serta usaha pembangunan tersebut untuk wrga dan masyarakat

Seorang individu yang akan berpartisipasi tanpa mengenal obyek partisipasi, mereka mendapat perintah untuk turut serta berpartisipasi, disisi lain pihak yang memerintahkan dapat secara bertahap meningkatkan partisipasi. Seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya akan mengetahui manfaat yang akan didapat, bila mengikuti pekerjaan tersebut.

Menurut Mikelsen dalam Siti Irena Astuti (2014), membagi partisipasi dalam enam bentuk pengertian, yakni;

1. Adalah sebuah kontribusi secara sukarela masyarakat pada suatu projek tanpa terlibat dalam pengambilan keputusan
2. Adalah membuat peka masyarakat untuk meningkatkan kemauan menerima serta kemampuan dalam menanggapi projek-projek pembangunan
3. Adalah keterlibatan masyarakat secara suka-rela dalam situasi berubah yang ditentukan sendiri
4. Adalah sebuah proses aktif yang bermakna bahwasanya individu atau kelompok yang terlibat, berinisiatif serta mempergunakan kebebasan yang dimiliki dalam melakukan hal itu
5. Adalah kemantapan dialog diantara masyarakat dengan para aparat desa yang bersiap melaksanakan persiapan, pelaksanaan, monitoring, dalam rangka mendapatkan informasi situasi setempat serta dampak sosialnya
6. Adalah keterlibatan masyarakat untuk pembangunan kehidupan, diri

serta lingkungan sendiri.

Demikian pula pendapat dari Sundariningrum dalam Siti Irena Astuti (2014) menggolongkan partisipasi kedalam 2 golongan yang didasarkan pada bentuk keterlibatannya;

1. Partisipasi langsung, yaitu bentuk partisipasi yang tercipta apabila seseorang menampakkan pekerjaan tertentu didalam proses berpartisipasi. Bentuk partisipasi seperti ini tercipta bila tiap-tiap individu mampu menyampaikan keberatan atas keinginan orang lain, menyampaikan pandangan, terlibat pembahasan pokok masalah.
2. Partisipasi tidak langsung, yaitu bentuk partisipasi apabila seseorang mempercayakan hak partisipasi miliknya kepada orang lain.

Lebih lanjut Sundariningrum dalam Siti Irena Astuti (2014) membedakan partisipasi kedalam 4 golongan,yakni;

1. Paritisipasi didalam pengambilan keputusan.

Adalah bentuk partisipasi yang berhubungan dengan penetapan alternatif yang kaitannya dengan ide serta gagasan untuk kepentingan bersama. Bentuknya berupa sumbangan pemikiran, diskusi, kehadiran dalam rapat, penolakan atau tanggapan terhadap program yang ditawarkan.

2. Patisipasi didalam pelaksanaan sebuah program.

Bentuknya berupa; koordinasi dan penjabaran program, dana, menggerakkan sumber-daya, dan kegiatan administrasi

3. Partisipasi untuk pengambilan manfaat dari pelaksanaan program

Bentuk partisipasi tersebut tidak terlepas dari hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program, baik yang berhubungan dengan kualitas ataupun kuantitas.

4. Partisipasi didalam melakukan evaluasi

Bentuk partisipasi tersebut berhubungan dengan permasalahan pelaksanaan program secara keseluruhan. Tujuan dari partisipasi ini adalah untuk mengetahui pencapaian program yang menjadi rencana sebelumnya.

2.1.3.3. Indikator-indikator Partisipasi Kerja

Agar dapat mengetahui seorang individu telah memenuhi kriteria yang diinginkan dengan partisipasi kerja pegawai, sudah seharusnya dipenuhi kriteria-kriteria tertentu.

Menurut Bimo Walgito dalam Agus Purnomo (2010), indikator-indikator partisipasi kerja sebagai berikut;

1. Ikut serta dalam pengambilan keputusan
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa memiliki untuk kepentingan bersama.

Pendapat dari Mathias dalam Mangasa Panjaitan (2018), indikator-indikator partisipasi kerja adalah;

1. Partisipasi dalam melakukan pekerjaan
2. Pertanggung-jawaban

3. Disiplin dalam pekerjaan
4. Komitmen kerja
5. Saling berbagi ilmu pengetahuan
6. Semangat dalam bekerja

2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat dari Partisipasi Kerja

Menurut Herawati dalam Yudha.A.Matondang (2018),tujuan dan manfaat dari partisipasi kerja, antara lain;

- 1) Mengukur sampai batas mana seorang pegawai telah berhasil didalam melaksanakan pekerjaan yang diemban
- 2) Mengukur keberhasilan seorang pegawai didalam mengikuti program pelatihan serta pengembangan
- 3) Pengumpulan data sebagai acuan untuk dipergunakan dalam memperbaiki serta mengembangkan kemampuan pegawai, serta untuk evaluasi secara berkala
- 4) Pengumpulan data sebagai acuan untuk pertimbangan didalam program mutasi nasional
- 5) Pengumpulan data sebagai acuan untuk penetapan pemberian intensif

Pendapat dari Notoadmodjo (Azizah Dianingtyas, 2014), tujuan dan manfaat dari partisipasi kerja, antara lain;

- 1) Untuk meningkatkan prestasi kerja

Dilakukannya penilaian, pegawai mendapatkan umpan-balik serta dapat

melakukan perbaikan kualitas kerjanya

2) Memperoleh kesempatan bekerja yang adil

Akuratnya sebuah penilaian partisipasi kerja dapat menjamin setiap pegawai mempunyai kesempatan menduduki posisi pekerjaan setara dengan kemampuan yang dimiliki

3) Untuk kebutuhan pelatihan serta pengembangan

Dengan dilakukannya penilaian partisipasi kerja, dapat diperoleh informasi tentang pegawai yang memiliki kemampuan rendah, yang kemudian ditingkatkan kemampuan pegawai tersebut melalui program pelatihan

4) Menyesuaikan kompensasi

Dengan dilakukannya penilaian partisipasi kerja sebagai bahan evaluasi pimpinan dalam pengambilan keputusan memperbaiki pemberian kompensasi, gaji, dan lain-lain

5) Keputusan demosi serta promosi

Dengan dilakukannya penilaian partisipasi kerja sebagai bahan untuk pengambilan keputusan promosi pegawai yang berprestasi serta demosi untuk pegawai yang prestasinya kurang baik

6) Kesalahan dalam melaksanakan desain pekerjaan

Dengan dilakukannya penilaian partisipasi kerja sebagai bahan untuk menilai desain pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk mendiagnosa kesalahan dalam desain pekerjaan

7) Penyimpangan pada proses rekrutmen dan seleksi

Dengan dilakukannya penilaian partisipasi kerja sebagai bahan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan.

2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja

Pendapat yang dikemukakan Steers dalam Sutrisno (2014), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja, yaitu;

- 1) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu memberikan pengaruh kepada pegawai agar bekerja optimal
- 2) Kompetensi pegawai yang merupakan sebuah daya pikir atau kemampuan bekerja yang dipunyai oleh pegawai untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang didelegasikan oleh atasannya
- 3) Persepsi peranan adalah pemahaman tentang perilaku yang dibutuhkan untuk memperoleh prestasi tertinggi. Motivasi kerja serta kemampuan kerja selalu mempengaruhi partisipasi kerja pegawai, bila motivasi kerja pegawai tinggi berakibat pada baiknya prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan atau imbalan, aktualisasi diri, serta kebutuhan sosial yang bertujuan agar para pegawai tetap bersemangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya
- 4) Latar-belakang individu yang meliputi; pengalaman kerja serta pendidikan dari pegawai tersebut

- 5) Minat dan bakat, digunakan dalam perkiraan minat serta kemampuan atau kapasitas pegawai tersebut
- 6) Kebutuhan serta sikap, untuk memperkirakan tanggungjawab serta wewenang pegawai tersebut didalam pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan
- 7) Kemampuan analisis serta manipulatif, digunakan dalam mempelajari kemampuan berfikir dan analisis pegawai tersebut
- 8) Kemampuan serta keterampilan teknik, ialah sebuah keahlian yang dipunyai pegawai untuk melakukan penilaian kapasitas didalam melaksanakan aspek-aspek teknik.

Menurut Suprihatin dalam Azizah Dianingtyas (2014), mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja, yaitu;

- 1) Motivasi

Pendapat Cong dan Van (Azizah Dianingtyas, 2014), motivasi sebuah dorongan dalam diri individu agar bekerja melalui cara-cara tertentu disertai sejumlah ikhtiar yang diberikan. Motivasi terdiri dari motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik ialah karena sifat dari pekerjaan tersebut menyebabkan seorang individu termotivasi, bukan disebabkan oleh rangsangan lain, contohnya uang atau status, akan tetapi lebih cenderung dikatakan sebagai sebuah hobi. Motivasi ekstrinsik ialah faktor-faktor yang berasal dari luar pekerjaan yang menyebabkan seorang individu termotivasi.

- 2) Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2007), sebuah perasaan yang baik/positif menyangkut pekerjaan seorang individu dan berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang maksimum berdampak pada pegawai tersebut makin meningkatkan komitment serta perasaan tenang didalam melakukan pekerjaan hingga dapat mencapai partisipasi kerja yang baik.

3) Tingkat stres

Menurut Dhania dalam Azizah Dianingtyas (2014), stres adalah terjadinya sebuah kondisi internal yang disertai tanda-tanda gangguan fisik, situasi sosial, serta lingkungan serta memiliki potensi pada memburuknya suatu keadaan.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Sebuah instansi sudah seharusnya mencari upaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif serta menyenangkan bari para pegawai, hal ini disebabkan kuatnya dugaan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bukan saja mampu memuaskan pegawai dalam pelaksanaan tugas, tapi jug dapat mempengaruhi peningkatan partisipasi kerja pegawai.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah sebuah proses penentuan tugas untuk dilaksanakan, metode yang dipakai, serta hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain dalam sebuah instansi, Simamora

dalam Azizah Dianingtyas (2014). Desain pekerjaan sebagai penentu tentang cara melakukan pekerjaan, berapa besarnya sebuah keputusan yang diberikan pegawai menyangkut pekerjaannya, serta berapa banyak tugas-tugas yang mesti dilakukan oleh seorang pegawai.

2.1.4. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Muhammad Nur Rokib; Djoko Santoso (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, kepuasan kerja, Komunikasi Organisasi terhadap Partisipasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, komunikasi organisasi terhadap partisipasi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan (2) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan (4) gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan (5) komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan.	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif,kepuasan kerja, dan partisipasi kerja Analisis yang digunakan sama-sama menggunakan path analisis</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang, sedangkan peneliti jumlah sampel adalah 30 orang 2. Tempat penelitian adalah Semarang sedangkan tempat peneliti adalah Kab.Bualemo Gorontalo 3. Analisis yang digunakan penelitian menggunakan variabel intervening

2	Surasni (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi, dan Kepuasan Kerja terhadap Partisipasi kerja Guru SMA di Jakarta Selatan	Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi, dan Kepuasan Kerja terhadap Partisipasi kerja Guru SMA di Jakarta Selatan	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Partisipasi kerja Guru SMA di Jakarta Selatan.	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu: kepemimpinan partisipatif kepuasan kerja, dan partisipasi kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tempat penelitian adalah Jakarta Selatan sedangkan tempat peneliti adalah Kab.Bualemo Gorontalo Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 30 orang Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis
3	Andre Setiawan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik itu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tempat penelitian adalah Surabaya sedangkan tempat peneliti adalah Kab.Bualemo Gorontalo Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 30 orang Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis

2.2. Kerangka Pemikiran

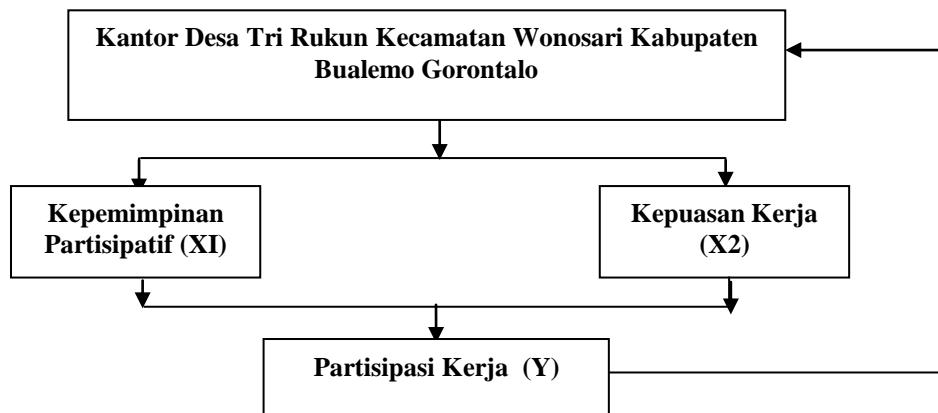
Partisipasi kerja seseorang menjadi sebuah hal yang penting didalam pelaksanaan aktivitas kerja, dan untuk mencapai hal tersebut maka sudah sepatutnya perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung, karena jika tidak diperhatikan faktor-faktor pendukung tersebut akan menjadi penghambat usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat Sugondo Purbokawadja dalam Agus Purnomo (2010), pengertian partisipasi merupakan sebuah gejala demokrasi, bilamana seseorang ikut serta didalam sebuah rencana serta pelaksanaan suatu tujuan kepentingan serta mempunyai tanggung-jawab yang selaras dengan kemampuan dan kewajiban yang dimilikinya. Tingkat partisipasi aparat desa di dalam suatu organisasi pemerintahan desa akan meningkat jika mereka merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disamping kepuasan kerja, hal yang dapat meningkatkan partisipasi kerja aparat desa adalah gaya kepemimpinan kepala desa yang partisipatif. Hal tersebut menjadi suatu hal yang penting karena meniciptakan partisipasi kerja yang tinggi para aparat desa bukanlah hal yang mudah, jika tidak ditunjang oleh kepemimpinan yang partisipatif. Pendapat House dalam Yusni M.Shofia (2013), bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, dimana seorang pemimpin berupaya memperoleh serta menggunakan saran serta ide dari anggotanya, sedangkan keputusan yang diambil tetap dari pemimpin tersebut, akan meningkatkan partisipasi anggotanya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan variabel kepemimpinan partisipatif, dan kepuasan kerja, yang merupakan variabel yang diduga memiliki

pengaruh besar terhadap variabel partisipasi kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (XI), dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

2. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (XI) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X₁), Variabel Kepuasan Kerja (X₂), terhadap Variabel Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun

sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Partisipasi Kerja (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	1. Desentralisasi pendelegasian wewenang 2. Pimpinan dalam pengambilan keputusan melibatkan opini para anggota 3. Pimpinan bersama anggota menjalin komunikasi dua arah 4. Berorientasi pada hubungan 5. Asumsi bahwa bawahan mampu bekerja-sama 6. Perencanaan tujuan dilaksanakan dengan melibatkan bawahan	Ordinal

Sumber (X1): Badeni (Andre Setiawan,2017)

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Imbalan 3. Pengawasan 4. Rekan kerja	Ordinal

Sumber (X2): Robbins&Judge (Puspitawati, 2014)

Variabel	Indikator	Skala
Partisipasi Kerja (Y)	1. Ikut serta dalam pengambilan keputusan 2. Rasa tanggung jawab 3. Rasa memiliki untuk kepentingan bersama	Ordinal

Sumber (Y): Bimo Walgito (Agus Purnomo,2010)

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Kepemimpinan Partisipatif (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Dependen Partisipasi Kerja (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert* (*likert;s type item*) .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
Cukup setuju / Kadang-kadang	3
Tidak setuju / Jarang	2
Sangat tidak setuju / Tidak Pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan

elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Aparat Desa Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo sebanyak 30 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Kepala Desa	1
Sekdes	1
Kasie Pemerintahan	1
Kasie Kesejahteraan	1
Kasie Pelayanan	1
Kaur Umum dan Tata Usaha	1
Kaur Keuangan	1
Kaur Perencanaan	1
Kepala Dusun 1,2,3,4,5,	5
Operator Desa	1
Ketua BPD	1
Wakil Ketua BPD	1
Sekretaris BPD	1
Anggota BPD	2
Ketua LPM	1
Anggota LPM	3
Petugas Perpustakaan Desa	1
Kader Pemberdayaan	1
Kader Posyandu	5
Total	30

Sumber: Kantor Desa Tri Rukun, 2021

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi Aparat Desa Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo sebanyak 30 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

2. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Aparat Desa Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

3. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana

yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak I Wayan Candra, yang menjabat sebagai Kepala Desa Tri Rukun, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Boalemo Gorontalo, serta beberapa orang Aparat Desa.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu Aparat Desa Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument

dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) 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 = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang

dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

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

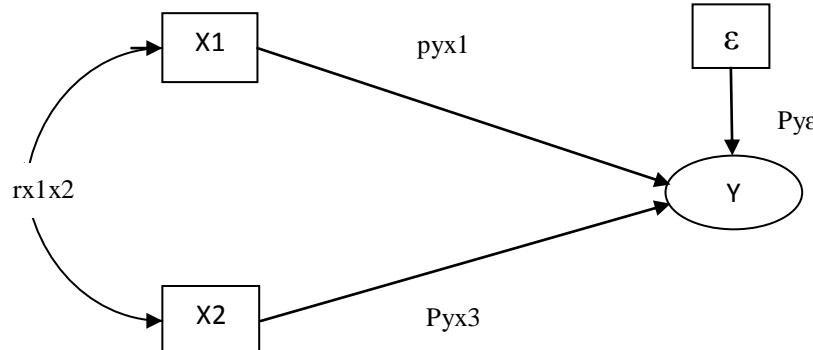
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepuasan kerja terhadap tingkat partisipasi kerja, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), 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 adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : Kepemimpinan Partisipatif

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Parisipasi Kerja

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaituh variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix ivers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :
 - a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{dimana } i = 1, \text{dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_1x_j) (Pyx_i)$$
 dimana i = yang berpengaruh, dan j = yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus $= Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$

- #### 9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

Desa Tri Rukun adalah salah satu dimana penduduknya terdiri dari tiga suku dan tiga agama yaitu : Suku Gorontalo, Suku Bali, dan Suku Minahasa kemudian agama Islam, agama Hindu, dan agama Kristen. Mula-mula desa Tri Rukun adalah sebuah dusun yang bernama Dusun Damai Desa Bongo Dua. Seiring dengan adanya pemekaran daerah dan berdirinya daerah Propinsi Gorontalo, dan terbentuknya Kabupaten Boalemo serta berdirinya Kecamatan Wonosari maka tahun 2003 Desa Bongo Dua dimekarkan menjadi tiga desa yaitu Desa Bongo Dua, Desa Tri Rukun, dan Desa Raharja. Jadi Desa Tri Rukun adalah Dusun Damai Desa Bongo Dua yang dimekarkan pada Tahun 2003.

Tahun 2003 aparat dusun Damai, tokoh-tokoh agama, tokoh adat dan tokoh masyarakat melaksanakan rapat untuk membicarakan tentang pemekaran desa. Untuk mendirikan sebuah desa, tentu harus memiliki sebuah nama desa, maka untuk member sebuah nama desa dikaji berdasarkan asal usul penduduk setempat. Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa desa Tri Rukun terdiri dari tiga etnis, tiga suku, dan tiga agama, maka dalam rapat tersebut melahirkan sebuah nama desa yaitu Tri Rukun yang artinya “Tiga Kerukunan Umat Beragama”.

Setelah Desa terbentuk kemudian ditunjuklah Sang Nyoman Warta sebagai pelaksana harian (PLH) pada tahun 2003 sampai 2004. Setelah itu diadakan pemilihan kepala desa yang dimenangkan oleh Sang Nyoman Warta sebagai kepala desa definitive untuk periode 2004-2010. Pada tahun 2010 kembali diadakan pemilihan kepala desa untuk kedua kalinya dan menempatkan Sang Nyoman Warta sebagai kepala desa untuk kedua kalinya di desa Tri Rukun yaitu periode 2010-2016. Setelah itu terbentuk kemudian ditunjuklah I nyoman Murtiawan sebagai pelaksana harian (PLH) Pada tahun 2016 sampai 2017. Setelah itu diadakan pemilihan kepala desa yang dimenangkan oleh I Wayan Candra sebagai kepala desa definitive untuk periode 2018 – 2024.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Terbangunnya Tata Kelola Pemerintah Desa Yang Baik Dan Bersih Bernuansa Religius Guna Mewujudkan Kehidupan Masyarakat Desa Yang Adil Makmur Dan Sejahtera”

Misi:

1. Menciptakan rasa aman, tenram, dalam suasana Desa yang demokratis dan agamis.
2. Melakukan Reformasi sistem kinerja aparatur pemerintahan desa guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, terbatas dari korupsi serta bentuk-bentuk penyelewengan dan lain-lainnya.

4. Menyelenggarakan urusan pemerintahan desa secara terbuka, dan bertanggung jawab sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui pendampingan berupa penyuluhan khusus kepada UKM, Wiraswasta dan Petani.
6. Meningkatkan Mutu kesejahteraan masyarakat untuk mencapai taraf kehidupan yang lebih baik dan layak sehingga menjadi desa yang maju dan mandiri.

4.1.3 Uraian Tugas, Pokok dan Fungsi Aparat Desa Tri Rukun

1. Kepala Desa
 - a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa
 - b. Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa
 - c. Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa
 - d. Menetapkan peraturan desa
 - e. Menetapkan APB desa
 - f. Membina kehidupan masyarakat desa
2. Sekretaris Desa
 - a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
 - b. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.

- c. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan kepala desa, perangkat desa, bpd, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
- d. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

3. Kepala Urusan

- a. Kepala urusan tata usaha dan umum memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- b. Kepala urusan keuangan memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

c. Kepala urusan perencanaan memiliki fungsi mengkoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

4. Kepala Seksi

- a. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketenteraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendataan dan pengelolaan Profil Desa.
- b. Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai fungsi melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
- c. Kepala Seksi Pelayanan memiliki fungsi melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.

5. Kepala Dusun

- a. Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
- b. Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
- c. Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
- d. Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

6. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

- a. Membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
- b. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa; dan
- c. Melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

7. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Desa

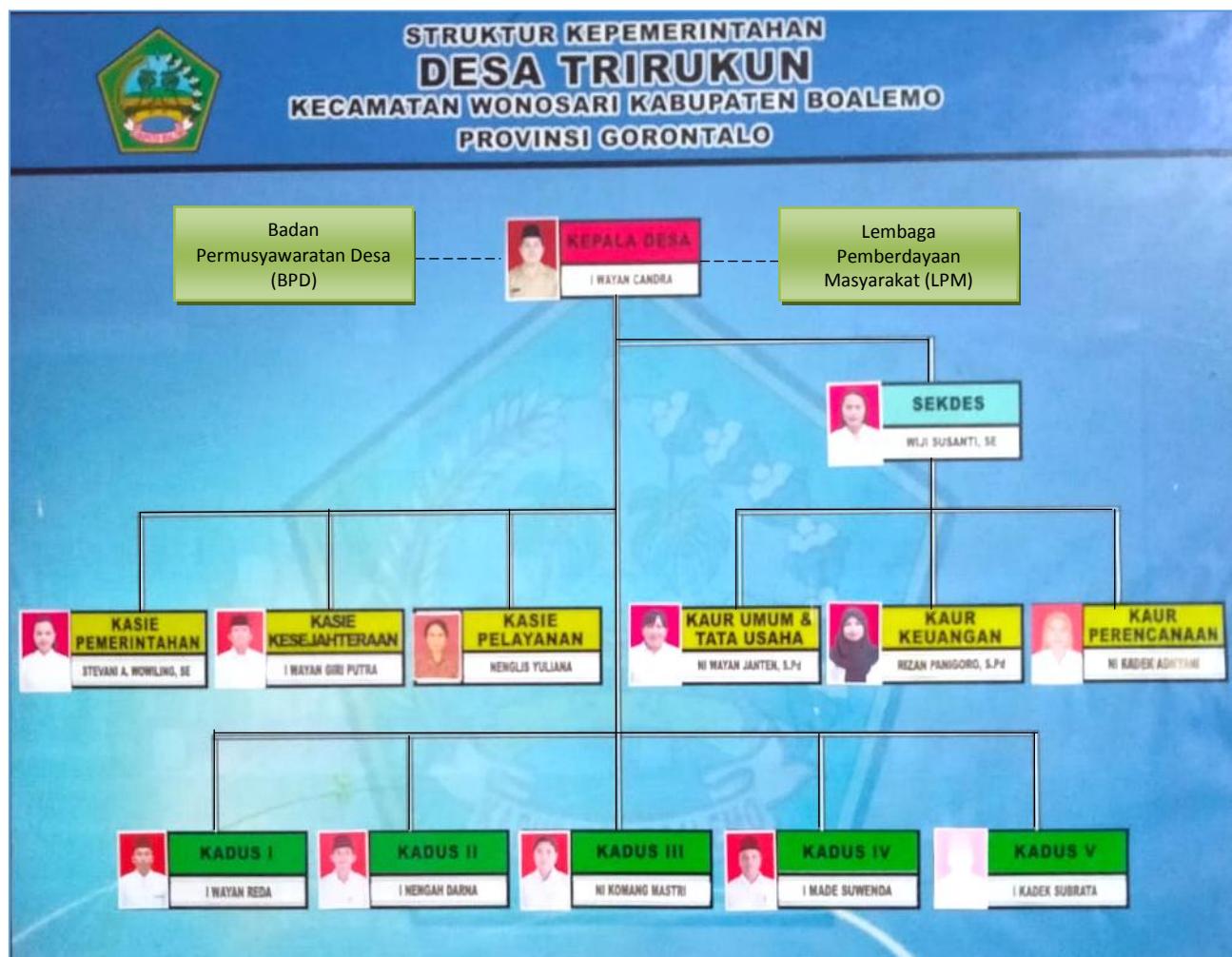
- a. Melakukan pemberdayaan masyarakat Desa
- b. Ikut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan
- c. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat
- d. Menyusun rencana, melaksanakan, mengendalikan, melestarikan dan mengembangkan hasil pembangunan secara partisipatif.

- e. Menumbuhkan dan mengembangkan serta menggerakkan prakarsa, partisipatif swadaya serta gotong royong masyarakat.

4.1.4. Struktur Organisasi

Dibawah ini disajikan Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 30 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	24	80,0
D3	0	0,0
S1	6	20,0
S2	0	0,0
Total	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 24 orang atau 80%, S1 sebanyak 6 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	14	46,66
Perempuan	16	53,34
Total	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 14 orang atau sekitar 46,66%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang atau 53,34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 40 tahun	5	16,66
40-50 tahun	12	40%
>51 tahun	13	43,34
Total	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 40 tahun yaitu 5 orang atau sekitar 16,66%, jumlah responden yang umurnya antara 40-50 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, jumlah responden yang umurnya >51 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar

43,34%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya >51 tahun lebih banyak.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan tingkat partisipasi kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 30 = 150$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 30 = 30$

$$\text{Rentang skala : } \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
30 – 54	Sangat Rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Sedang
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Bobot	Item																	
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%															
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	6.7	0	0	0.0	5	10	16.7	0	0	0.0	2	4	6.7	0	0	0.0
3	8	24	26.7	18	54	60.0	20	60	66.7	18	54	60.0	8	24	26.7	18	54	60.0
4	12	48	40.0	9	36	30.0	5	20	16.7	12	48	40.0	12	48	40.0	9	36	30.0
5	8	40	26.7	3	15	10.0	0	0	0.0	0	0	0.0	8	40	26.7	3	15	10.0
Σ	30	116	100	30	105	100	30	90	100	30	102	100	30	116	100	30	105	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 116, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 105, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 90, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 102, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 116, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 105. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif berada pada kategori **tinggi** dan **sedang**, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang dijalankan di Desa

Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo belum terlaksana dengan baik.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kepuasan Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	6.7	0	0	0.0	5	10	16.7	0	0	0.0
3	8	24	26.7	18	54	60.0	20	60	66.7	18	54	60.0
4	12	48	40.0	9	36	30.0	5	20	16.7	9	36	30.0
5	8	40	26.7	3	15	10.0	0	0	0.0	3	15	10.0
Σ	30	116	100	30	105	100	30	90	100	30	105	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 116, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 105, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 90, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 105 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori **tinggi** dan **sedang**, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami para aparat desa di Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo belum merata.

3. Variabel Tingkat Partisipasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Tingkat Parisipasi Kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Partisipasi Kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	10.0	0	0	0.0	3	6	10.0
3	8	24	26.7	18	54	60.0	8	24	26.7
4	8	32	26.7	9	36	30.0	8	32	26.7
5	11	55	36.7	3	15	10.0	11	55	36.7
Σ	30	117	100	30	105	100	30	117	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Tingkat Partisipasi Kerja yaitu item pernyataan Y.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 117, pernyataan Y.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 105, dan pernyataan Y.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 117. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Partisipasi Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo berada pada kategori **tinggi**, yang menunjukkan bahwa para aparat desa telah berkontribusi dengan tingkat partisipasi kerja yang tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing - masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,876	0,361	Valid	0,801	> 0,6 = reliable
X1.2	0,904	0,361	Valid		
X1.3	0,466	0,361	Valid		
X1.4	0,851	0,361	Valid		
X1.5	0,876	0,361	Valid		
X1.6	0,904	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,361). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,801 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,828	0,361	Valid	0,814	> 0,6 = reliable
X2.2	0,897	0,361	Valid		
X2.3	0,567	0,361	Valid		
X2.4	0,897	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,361). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,814 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kepuasan Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Partisipasi Kerja (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Partisipasi Kerja (Y).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y.1	0,930	0,361	Valid	0,837	> 0,6 = reliable
Y.2	0,595	0,361	Valid		
Y.3	0,930	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Partisipasi Kerja (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,361). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,837 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Partisipasi Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

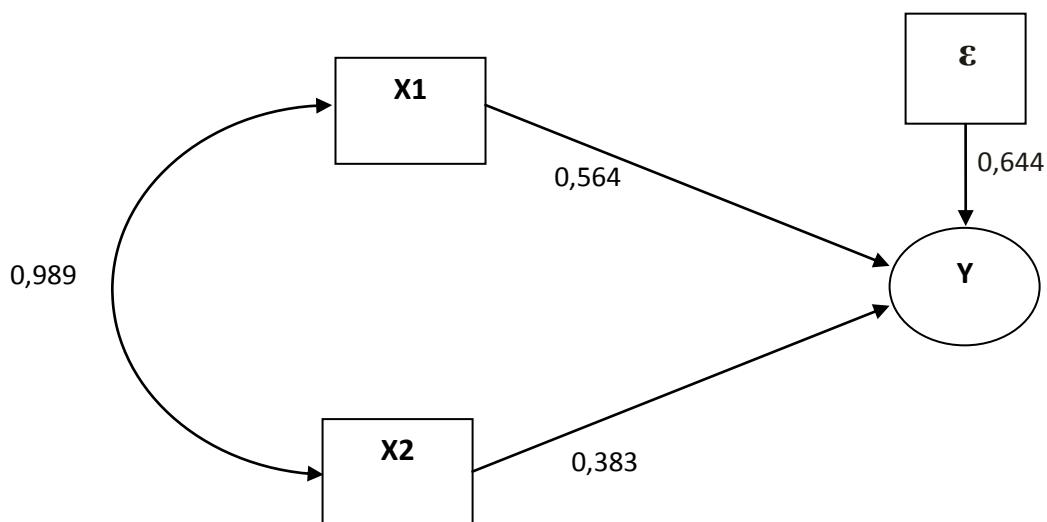
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.564X_1 + 0.383X_2 + 0.644\epsilon$$

Jika X1 naik 1 satuan maka Y naik 0,564 dan jika X2 naik 1 satuan maka Y naik 0,383.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,989 dengan tingkat hubungan **sangat tinggi atau sangat kuat**, (**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4x5)
		Langsung	Total	
X1	0,564	0,564	56,4%	-
X2	0,383	0,383	38,3%	-
ϵ	0,644	0,644	64,4%	
X1,X2 dan X3	-	-	-	0,356/ 35,6%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 7,460 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,35 dengan taraf signifikan adalah 0,003. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,460 > 3,35$) dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,003 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, **Diterima.**

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,564 atau 56,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo,

Diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,383 atau 38,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo, **Diterima.**

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan yaitu adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja Aparat Desa. Dimana bila variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dinaikkan 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, dimana bila gaya kepemimpinan partisipatif dilaksanakan dengan baik serta kepuasan kerja yang dialami para aparat desa sudah merata maka akan meningkatkan tingkat partisipasi kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Namun bila dilihat dari pengaruhnya yang tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif belum berjalan dengan baik serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh para aparat desa juga belum merata. Namun secara keseluruhan bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja yang dialami aparat desa

saat ini telah dapat meningkatkan tingkat partisipasi kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

Hal ini sesuai dengan temuan awal peneliti dimana terlihat masih minimnya keikutsertaan para aparat desa dalam pengambilan keputusan, contohnya; bila dilakukan rapat-rapat dilingkungan kantor desa untuk memutuskan sebuah masalah yang melibatkan seluruh aparat desa, hanya dihadiri beberapa orang saja sedangkan yang lain tidak ikut hadir dengan berbagai alasan. Begitu pula dengan rapat-rapat yang dilakukan bersama masyarakat, jumlah aparat yang ikut terlibat hanya segelintir orang saja dari jumlah aparat desa yang berjumlah 30 orang.

Begitu juga dengan masalah rasa tanggung jawab yang kurang dimiliki oleh para aparat desa, contohnya; banyaknya pekerjaan yang seharusnya selesai dikerjakan pada hari itu, akan tetapi sering ditunda dan baru dikerjakan dihari lain, hal ini menyebabkan pekerjaan bertumpuk untuk diselesaikan, dan berdampak pada terhambatnya pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan M. Pidarta dalam Siti I.Astuti (2009), bahwa keterlibatan seorang atau lebih individu didalam sebuah kegiatan, pada umumnya diartikan sebagai partisipasi. Jenis keterlibatan yang dimaksud adalah keterlibatan emosi juga mental bahkan fisik didalam mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki serta berinisiatif pada sebuah kegiatan yang dijalankan untuk mendukung tercapainya tujuan dibarengi dengan tanggung jawab dalam keterlibatannya.

Pendapat Sugondo Purbokawadja dalam Agus Purnomo (2010), partisipasi merupakan sebuah gejala demokrasi, bilamana seseorang ikut serta didalam sebuah rencana serta pelaksanaan suatu tujuan kepentingan serta mempunyai tanggung-jawab yang selaras dengan kemampuan dan kewajiban yang dimilikinya.

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Surasni (2018), mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi kerja.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa semakin dijalankan dengan baik gaya kepemimpinan partisipatif, akan berimbas pada meningkatnya tingkat partisipasi kerja para aparatur desa. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap partisipasi kerja aparatur desa menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan dalam meningkatkan tingkat partisipasi kerja para aparatur desa. Dimana diperolehnya kesempatan untuk menjalankan wewenang masing-masing, juga keterlibatan para aparatur desa dalam proses

pengambilan keputusan, dan terjalinnya komunikasi serta hubungan yang harmonis sangat mendukung terhadap besarnya partisipasi kerja yang ditunjukkan oleh para aparatur desa.

Akan tetapi bila dilihat dari distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi dan sedang. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif belum dijalankan dengan baik. Kondisi tersebut sesuai temuan awal peneliti, dimana terlihat masih minimnya keikutsertaan para aparatur desa dalam pengambilan keputusan, contohnya; bila dilakukan rapat-rapat dilingkungan kantor desa untuk memutuskan sebuah masalah yang melibatkan seluruh aparatur desa, hanya dihadiri beberapa orang saja sedangkan yang lain tidak ikut hadir dengan berbagai alasan. Namun secara keseluruhan bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif saat ini telah dapat meningkatkan tingkat partisipasi kerja Aparatur Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugondo Purbokawadja dalam Agus Purnomo (2010), bahwa partisipasi merupakan sebuah gejala demokrasi, bilamana seseorang ikut serta didalam sebuah rencana serta pelaksanaan suatu tujuan kepentingan serta mempunyai tanggung-jawab yang selaras dengan kemampuan dan kewajiban yang dimilikinya. Tingkat partisipasi kerja aparatur desa di dalam suatu organisasi pemerintahan desa akan meningkat jika ditunjang oleh kepemimpinan yang partisipatif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Rokib dan Djoko Santoso (2018), mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi kerja.

3. Kepuasan Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja yang dialami para Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo tersebut juga berpengaruh pada meningkatnya tingkat partisipasi kerja para aparat desa. Selain itu, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Kecilnya pengaruh tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang harus mendapatkan perhatian. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden bila dilihat dari distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi dan sedang, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami para aparat desa di Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo belum merata dirasakan oleh seluruh aparatur desa. Namun secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja saat ini telah dapat

meningkatkan tingkat partisipasi kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ida Ayu dan Agus S dalam Yusni M.Shofia (2013;34), bahwa kepuasan kerja ialah terpenuhinya keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan melalui pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh H.T Koesmono dalam Yusni M.Shofia (2013;33), bahwa kepuasan ialah sebuah perasaan bilamana seorang individu memperoleh apa yang diharap atau yang diperoleh lebih dari harapannya, dan kerja adalah apa yang diusahakan seorang individu dalam mewujudkan tujuan mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji dengan memberikan kontribusi pada tempat kerjanya. Tingkat partisipasi aparat desa di dalam suatu organisasi pemerintahan desa akan meningkat jika mereka merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surasni (2018), mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.
3. Secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Kerja (Y) Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan juga kepada Pemerintahan Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo agar tetap menjaga serta meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif, meskipun pengaruhnya besar namun belum terlaksana dengan baik, dengan cara memperbanyak keterlibatan para aparatur desa dalam pengambilan keputusan dan menjaga komunikasi yang baik serta hubungan yang harmonis.

2. Disarankan kepada Pemerintahan Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Gorontalo agar dalam meningkatkan partisipasi kerja para aparat desa, maka harus memperhatikan faktor kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karena dari hasil penelitian pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu dengan memperhatikan hubungan kerja yang terjalin dengan baik diantara para aparat desa sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap mereka.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang partisipasi kerja, dengan meneliti variabel lain seperti motivasi, tingkat stres, kompetensi, kondisi fisik pekerjaan, dan desain pekerjaan, dalam Azizah Dianingtyas (2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah Dianingtyas (2014). *Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TELKOM Kotabaru Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Andre Setiawan (2017). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnal AGORA Vol.5, No.3 2017, Hal 1-7.
- Agus Purnomo (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Partisipasi Kerja Karyawan pada PT Djitoe Tobacco Surakarta*. Skripsi Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ahmad Firdaus, (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8, No.1, Februari 2014
- Anuril Awal (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci*. Jurnal JISPO, Vol.9, No.1, 2019
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muhammad Nur Rokib; Djoko Santoso (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Partisipasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset ekonomi dan Bisnis, Vol.11, No.2, 2018
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2015), *manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Persada Rosdakarya
- Mangasa Panjaitan (2018). *Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen STIE LMII Medan Vol.4, No.1 2018, Hal 52-60.
- NMD Puspitawati dan IG Rian (2014), *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8, No.1, Februari 2014.
- Priansa, Juni, Donni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Robbin & Judge (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

- Syaiful Pakaya (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo* Jurnal JTEBR Vol.1, No.1 Desember 2020, Hal.21 – 32.
- Siti Irena Astuti (2014). *Keberhasilan Program Desa Vokasi terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Desa Gemawang kabupaten Semarang*. Jurnal JPPM (Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat Vol.1, No.2 2014, Hal 124-135.
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____ (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sumber berita: Permendagri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa.
- Surasni (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi, dan Kepuasan Kerja terhadap Partisipasi kerja Guru SMA di Jakarta Selatan*. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, No.5, Mei 2018.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Widjaya, (2003). *Otonomi Daerah*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yusni M.Shofia (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusda PE. Saripetojo Tegal*. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Yudha Amry Matondang (2018). *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM TIRTALIHOU Kab. Simalungun*. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Sumatera Utara.



**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 : 3697/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Trirukun

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 : Agustian Aditya Widhiyana
NIM : E2118071
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KECAMATAN WUNOSARI
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI KERJA KEPALA DESA TRIRUKUN KECAMATAN WUNOSARI KABUPATEN BUALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 26 Oktober 2021
Ketua,

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

+



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
KECAMATAN WONOSARI
DESA TRI RUKUN

Nomor : 045.2/DTR/KWNS/01 /IV/2022
Perihal :
Halaman : 1 (Satu)

SURAT KETERANGAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I WAYAN CANDRA
Jabatan : Kepala Desa
Alamat : Dusun Merta Jaya Desa Tri Rukun Kecamatan.Wonosari
Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo.

Menerangkan Kepada :

Nama : AGUSTHIAN ADITYA WIDHIYANA
NIM : E2118071
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi/Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Kepala Desa Tri Rukun
Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo, pada Bulan Maret sampai dengan Bulan April 2022 dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Kepala Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo”**.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagai mana perlunya.

Tri Rukun, April 2022

Kepala Desa





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. 213/SRP/FE-UNISAN/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Agusthian Aditya Widhiyana
NIM : E2118071
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Partisipasi Kerja Aparat Desa Tri Rukun Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, 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 diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

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

Gorontalo, 08 September 2022
Tim Verifikasi,


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

E2118071+Agusthian Aditya Widhiyana+ Skripsi.docx

AUTHOR

Agusthian aditya widhiyana Agus

WORD COUNT

13989 Words

CHARACTER COUNT

93527 Characters

PAGE COUNT

86 Pages

FILE SIZE

4.4MB

SUBMISSION DATE

Apr 11, 2022 1:47 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 11, 2022 1:52 PM GMT+8

● 22% Overall Similarity

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

- 18% Internet database
- Crossref database
- 12% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Agusthian Aditya Widhiyana

Tempat Tanggal Lahir : Limboto, 07 Agustus 1999

Agama : Hindu

Berat Badan : 58

Tinggi Badan : 170

Alamat : Desa Trirukun Kec Wonosari Kab Boalemo

Hobi : football

No handphone : 082293031119

E-mail : agusthian46@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN 06 Wonosari

Sekolah Menengah Pertama : SMPN 01 Wonosari

Sekolah Menengah Atas : SMAN 01 Wonosari

PENGALAMAN

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Puncak Kec Pulubala Gorontalo