



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan Aceh

Radhiana^{*1}, Nurfiani Syamsuddin², Susanti³, Suci Putricia Hutami⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh dengan jumlah keseluruhan 189 orang pegawai, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,071 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,700 yang bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Nasir et al., 2019). Menurut Kreitner dan Kinicki (2007:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap





berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal (Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, 2022). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka (Sarboini et al., 2022).

Upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Fahmi et al., 2021). Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai (YUSUF, 2021). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2008).

Pemimpin dalam waktu-kewaktu menjadi isu sangat penting dari jalannya sebuah organisasi. Karena jalannya suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya (RADHIANA et al., 2022). Rivai (2008) Mengemukakan Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (MAULIZA, 2020).

Gaya seorang pemimpin akan terlihat dari cara melakukan pekerjaan memimpin seperti memberikan perintah, memberi tugas, berkomunikasi, cara menegakkan disiplin dan sebagainya. Jadi gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan sifat yang ditimbulkan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (AMRI, 2020). Gaya kepemimpinan mengacu ke arah tujuan atau kebutuhan yang mendorong perilakunya dalam berbagi situasi kepemimpinan, sedangkan perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja (Mauliza & Hanum, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Radhiana, 2023). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Dalam suatu organisasi pemerintahan, pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi entrepreneur dan agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan (Alisman, Uswatun Hasanah, Zulfan Yusuf, Nurfiani Syamsuddin, 2022). Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (YANA et al., 2020).

Kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai di kantor Dinas Peternakan Aceh dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan Dinas Peternakan Aceh (Heri & Andayani, 2021). Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai honorer terutama pegawai Dinas Peternakan Aceh merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kenagatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja (Hanum & Rusmina, 2023). Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan tugas sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan otoriter berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh?
2. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh?
3. Apakah kepemimpinan delegatif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh?
4. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh?
5. Apakah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan delegatif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh.
5. Untuk mengetahui kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Aceh dengan jumlah keseluruhan 189 orang pegawai. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin menurut Husein Umar (2004:78):

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%

sehingga sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{189}{1 + (189)(0,1^2)} \\ n &= \frac{189}{2,89} \\ n &= 65,40 = 65 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengertian populasi dan sampel, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Tinjauan kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.

2) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara:

- Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner ini digunakan teknik skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1. Berikut ini adalah table Skala *Likert*:

Operasionalisasi Penelitian

Dalam penelitian ini ada 5 (lima) variabel yang perlu dijelaskan sehingga menunjang proses operasional penelitian yaitu seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Defenisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, (Sunarto, 2009:85)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan sekerja 4. Atasan. 5. Promosi 6. Lingkungan kerja	5-1	interval	E 1-4



Independen						
2	Kepemimpinan Otoriter (X_1)	Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang, (Hasibuan, 2007:170).	1. Bawahan sebagai pelaksana keputusan. 2. Pimpinan orang yang paling berkuasa. 3. Pengarahan dilakukan dengan intruksi/perintah.	5-1	interval	A 1-4
3	Kepemimpinan Partisipatif (X_2)	Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan lainnya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan, (Hasibuan, 2007:170).	1. Bawahan berpartisipasi memberikan saran/ ide. 2. Keputusan mempertimbangkan saran/ ide dari bawahan. - Menganut sistem manajemen terbuka.	5-1	interval	B 1-4
4	Kepemimpinan Delegatif (X_3)	Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasi	1. Menyerahkan tanggung jawab kepada bawahan. - Tidak membuat peraturan tentang	5-1	interval	C 1-4





		kan wewenang kepada bawahan dengan lengkap, (Hasibuan, 2007:170).	pelaksana pekerjaan.			
5	Kepemimpinan Demokratis (X ₄)	Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan, (Hasibuan, 2007:174).	1. Kejujuran 2. Intelijen 3. Keberanian 4. Kompetensi 5. Keadilan	5-1	interval	D 1-4

Peralatan Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara kepemimpinan otoriter (X₁), kepemimpinan partisipatif (X₂), kepemimpinan delegatif (X₃), kepemimpinan demokratis (X₄) dan kepuasan kerja (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Y = Kepuasan Kerja
 α = Konstanta
X₁ = Kepemimpinan Otoriter





X_2 = Kepemimpinan Partisipatif
 X_3 = Kepemimpinan Delegatif
 X_4 = Kepemimpinan Demokratis
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi
 e = Error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data (terlampir) seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5 %, yaitu dengan membandingkan seluruh pertanyaan r_{hitung} dengan r_{tabel} product moment. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah signifikan atau konsisten, artinya data yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian. Mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (N=65)	Keterangan
1	Kepemimpinan Otoriter (X_1)	A 1	0,454	0,244	Valid
		A 2	0,383		
		A 3	0,505		
		A 4	0,573		
2	Kepemimpinan Partisipatif (X_2)	B 1	0,750	0,244	Valid
		B 2	0,722		
		B 3	0,646		
		B 4	0,703		
3	Kepemimpinan Delegatif (X_3)	C 1	0,568	0,244	Valid
		C 2	0,561		
		C 3	0,405		
		C 4	0,474		
4	Kepemimpinan Demokratis (X_4)	D 1	0,330	0,244	Valid
		D 2	0,456		
		D 3	0,450		
		D 4	0,347		
5	Kepuasan Kerja (Y)	E 1	0,335	0,244	Valid
		E 2	0,532		
		E 3	0,274		
		E 4	0,735		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja. Adapun besarnya koefisien dari item untuk instrumen kepemimpinan otoriter adalah berkisar antara 0,383-0,573,





koefisien dari item untuk instrumen kepemimpinan partisipatif adalah berkisar antara 0,646-0,750, koefisien dari item untuk instrumen kepemimpinan delegatif adalah berkisar antara 0,405-0,568, koefisien dari item untuk instrumen kepemimpinan demokratis adalah berkisar antara 0,330-0,456, sedangkan instrumen kepuasan kerja menunjukkan angka berkisar 0,274-0,735. Karena nilai r_{hitung} dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,244. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan kelima variabel tersebut (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *IBM Statistic Package for Sosial Sciensin (SPSS) 22* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja.

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas Butir-Butir Variabel Penelitian

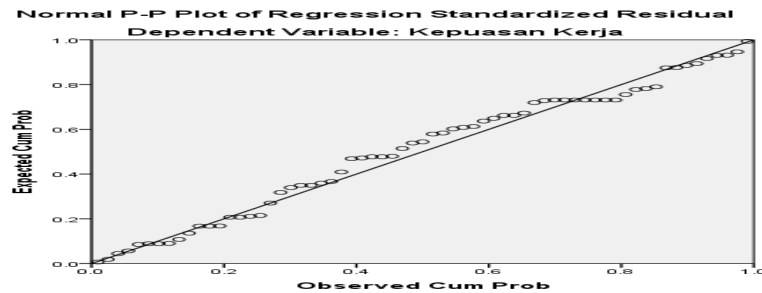
Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter (X_1)	0,601	0,50	Reliabel
Kepemimpinan Partisipatif (X_2)	0,773	0,50	Reliabel
Kepemimpinan Delegatif (X_3)	0,628	0,50	Reliabel
Kepemimpinan Demokratis (X_4)	0,439	0,50	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,535	0,50	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,601 untuk instrumen pengukuran kepemimpinan otoriter, nilai dari instrumen kepemimpinan partisipatif memiliki bobot adalah 0,773, nilai dari instrumen kepemimpinan delegatif memiliki bobot adalah 0,628, nilai dari instrumen kepemimpinan demokratis memiliki bobot adalah 0,439, sedangkan nilai dari instrumen kepuasan kerja memiliki bobot adalah 0,535. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai total dari masing-masing lima variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil Pengujian Normalitas

Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data dengan bentuk lonceng. Pada grafik *P-P Plot*, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak menceng ke kiri atau ke kanan, melainkan menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun pengujian normalitas dapat di lihat dalam Gambar 1. Di bawah :



Gambar 1: Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Dengan melihat tampilan grafik histogram, penulis melihat bahwa gambar histogram telah berbentuk lonceng, artinya menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya sehingga dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

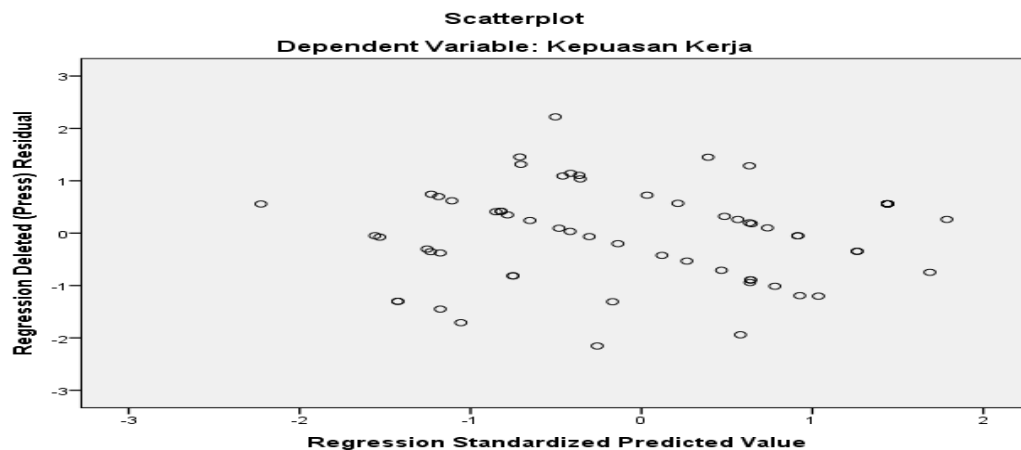
Hasil Pengujian heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik scatterplot yaitu dengan cara melihat titik-titik penyebaran pada grafik dan uji glejser, dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual (absut) sebagai variabel dependennya. Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : tidak ada heteroskedastisitas,

H_a : ada heteroskedastisitas.

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima (ada heteroskedastisitas) dan jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada heteroskedastisitas), seperti pada Gambar 2.



Gambar 2: Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 tentang grafik *scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini berarti terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005:91), “Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas. Apabila tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.589	2.779		1.652	.104		
Kepemimpinan Otoriter	.282	.092	.291	3.071	.003	.945	1.059
1 Kepemimpinan Partisipatif	.164	.065	.234	2.506	.015	.976	1.025
Kepemimpinan Delegatif	.362	.091	.371	3.957	.000	.970	1.031
Kepemimpinan Demokratis	.425	.099	.400	4.307	.000	.986	1.014

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada variabel bebas memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Dari hasil analisis, didapat nilai VIF variabel kepemimpinan otoriter adalah 1,059 (< 10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,945 ($> 0,1$), nilai VIF variabel kepemimpinan partisipatif adalah 1,025 (< 10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,976 ($> 0,1$), nilai VIF variabel kepemimpinan delegatif adalah 1,031 (< 10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,970 ($> 0,1$), nilai VIF variabel kepemimpinan delegatif adalah 1,014 (< 10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,986 ($> 0,1$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Peternakan Aceh. Output dari program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel 5. Di bawah ini :

Tabel 5
Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.589	2.779		1.652	.104		
Kepemimpinan Otoriter	.282	.092	.291	3.071	.003	.945	1.059
1 Kepemimpinan Partisipatif	.164	.065	.234	2.506	.015	.976	1.025
Kepemimpinan Delegatif	.362	.091	.371	3.957	.000	.970	1.031
Kepemimpinan Demokratis	.425	.099	.400	4.307	.000	.986	1.014

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Diperoleh: $a = 5,589$
 $b_1 = 0,282$
 $b_2 = 0,164$
 $b_3 = 0,362$
 $b_4 = 0,425$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,589 + 0,282 + 0,164 + 0,362 + 425 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* (Adj R²), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R² dapat dilihat tabel 6.

Tabel 6
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.589	.455	.855	1.135

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer (*diolah*) melalui SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai R >



0,5. Adapun nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Tabel 7
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian		Nilai Statistik		Keterangan
		F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan		14,379	2,358	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Kepemimpinan Otoriter	3,071	1,997	Hipotesis diterima
2	Kepemimpinan Partisipatif	2,506	1,997	Hipotesis diterima
3	Kepemimpinan Delegatif	3,957	1,997	Hipotesis diterima
4	Kepemimpinan Demokratis	4,307	1,997	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan uji hipotesis (lihat lampiran) yang disajikan pada tabel 7 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,071 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan otoriter mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
3. Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima





- dan H_0 = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan partisipatif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
4. Secara parsial variabel kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_0 = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan partisipatif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
 5. Secara parsial variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_0 = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu

diduga kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Secara simultan variabel kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

Secara parsial variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,071 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dapat disimpulkan: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dapat disimpulkan: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

Secara parsial variabel kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dapat disimpulkan: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

Secara parsial variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Peternakan Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dapat disimpulkan: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.





Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisman, Uswatun Hasanah, Zulfan Yusuf, Nurfiani Syamsuddin, D. S. (2022). Dampak Upah Minimum Regional dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Kesempatan Kesempatan Kerja di Kabupaten Nagan Raya. *ECo-Buss*, 5(2), 647–659.
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>.
- Fahmi, I., Rizal, S., & Hamdani. (2021). The Effect of Reputation, Responsiveness, Giving Gifts and Recommendations on Customers Moving to Branch BNI Syariah Meulaboh Branch. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i1.20>
- Hanum, F., & Rusmina, C. (2023). Strategi Ekspansi Usaha UMKM dengan Pendekatan Metoda Hybrid SWOT Analisis dan AHP. *Jurnal Serambi Engineering*, VIII(1), 4991–4999.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG. *NEO POLITEA*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Nasir, N., Zakaria, Z., & Yuslinaini, Y. (2019). Standarisasi Kepuasan Wisatawan Pengguna Jasa Taman Rusa Lamtanjong Aceh Besar dan beberapa Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal EMT KITA*, 3(2). <https://doi.org/10.35870/emt.v3i2.110>
- Radhiana, A. (2023). *PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA*. 07(01), 1–10.
- RADHIANA, AMRI, S., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Sarboini, Syamsuddin, N., Mariati, & Jamal, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome Lembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, S. I. (2022). *Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Sehuler media infotama banda aceh Vilzati*.





22(2).

- YANA, S., BADARUDDIN, B., & ALI, B. (2020). Analisa Kelayakan Usaha Produk Susu Kedelai Olahan Home Made di Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.341>
- YUSUF, Z. (2021). Effect of Environmental Stimuli and Social Factors Against Impulsive Buying Tendency: Emotions Positive as a Mediation Variable (Case Study on Indomart Consumers in Banda Aceh). *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 60–72. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.47>
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi, Cetakan 1*. Jakarta: FEIS UIN Pres.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Maxwell, C. John. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, Hakim. 2008. *Perencanaan dan Pengendalian Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Chalia: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Indeks Gramedia: Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ruvendi, Ramlan. 2009, *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Baniaga Vol. 01 No. 1.
- Setiawan, Nugroho. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah*. Graduate Program of Management and Business – Bogor Agricultural University (MB IPB).
- Setyarto, Agung. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey pada Koperasi Simpan Pinjam di Wilayah Kota Madya Surakarta)*. Skripsi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.





-
- Siagian, Sondang P. 2003. *Peranan Staf dan Manajemen*. CV. Gunung Agung: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 20011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.