

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI OPD PERKIMTAN KABUPATEN MAJENE

Arifuddin^{*1}, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: 1arifuddin.nobel2019mml2621@gmail.com , 2ahmadmaryadi@gmail.com , 3didiek@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu Penelitian dilakukan bulan April 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kerjasama secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : Gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja, kerjasama dan kepuasan kerja

Abstrack

This study aims to determine and analyze: The influence of participatory leadership style, workload and cooperation on job satisfaction of the employees of Housing and Land Areas in Majene Regency, as well as the most dominant variables that have an effect on job satisfaction of the employees of the Housing Area Housing and Land OPD in Majene Regency. The research approach uses quantitative research. The research was conducted at the OPD of Housing and Settlement Areas in Majene Regency. When the research was conducted in April 2021. The population of the study was all staff of the OPD Housing Areas and Lands of Majene Regency, totaling 83 people. The results showed that: 1) There is an influence of participatory leadership style and cooperation partially on the job satisfaction of the employees of the Housing Area Housing and Land in Majene Regency, while the workload does not affect the job satisfaction of the employees of the Housing Area Housing and Land OPD in Majene Regency 2) There is an influence positive and significant simultaneously (simultaneously) on job satisfaction of OPD employees of Housing Areas and Lands in Majene Regency 3) The variable of participatory leadership style that is the most dominant has an effect on job satisfaction of OPD employees of Housing Areas and Lands in Majene Regency

Keywords: Participatory leadership style, workload, cooperation and job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana dalam menjalankan teknologi tidak dapat

diabaikan begitu saja. Hal ini disebabkan karena dalam mencapai pembangunan nasional, pegawai negeri merupakan unsur utama sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Dalam menghadapi tantangan dalam era globalisasi saat ini, perlu dilakukan evaluasi untuk melakukan perbaikan dan pembenahan serta peningkatan prestasi kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik itu pembenahan dari sisi kelembagaan maupun perilaku aparatur pegawai negeri itu sendiri.

Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen aparatur sipil negara dalam rangka menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan pelebuan dari Dinas Kimpraswil Kabupaten Majene dengan mengacu pada perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Majene dan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang perubahan pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 14 tahun 2008 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Majene.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang diinginkan karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dari pegawai. Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, beban kerja yang diemban dan kerjasama yang ada pada instansi.

Adanya penurunan kepuasan kerja oleh aparatur yang bisa dilihat dari perubahan sikap dan mental aparatur dalam melaksanakan tugas. Perubahan sikap dan tingkah laku aparatur diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan, serta sasaran organisasi yang tidak dikerjakan sebaik mungkin sehingga diperlukan sosok pemimpin untuk mengatur. Solusi untuk permasalahan tersebut dapat diminimalisir dengan upaya penataan kembali dan evaluasi kerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian (Hasibuan, 2012)

Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan

sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat pegawai lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono dan Nugraheni, 2015).

Kenyataan yang ada pada OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dengan melihat susunan tupoksi yang diberikan kepada masing-masing bidang memiliki beban kerja yang sudah ada, namun yang terjadi masih ada beberapa pegawai yang diberikan beban tugas diluar tupoksi yang ditetapkan, beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki, batas waktu yang diberikan terbatas sedangkan beban kerja banyak dan karena kurangnya staf yang ada sehingga beban kerja yang ditanggung pimpinan dalam hal ini kepala seksi menjadi banyak. Salah Satu gambaran beban kerja yang terjadi pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman Dan pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat dari kesenjangan jumlah pegawai antara Kepala Seksi dan Staf yang ada dari tabel berikut:

Tabel 1.1. Jumlah pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

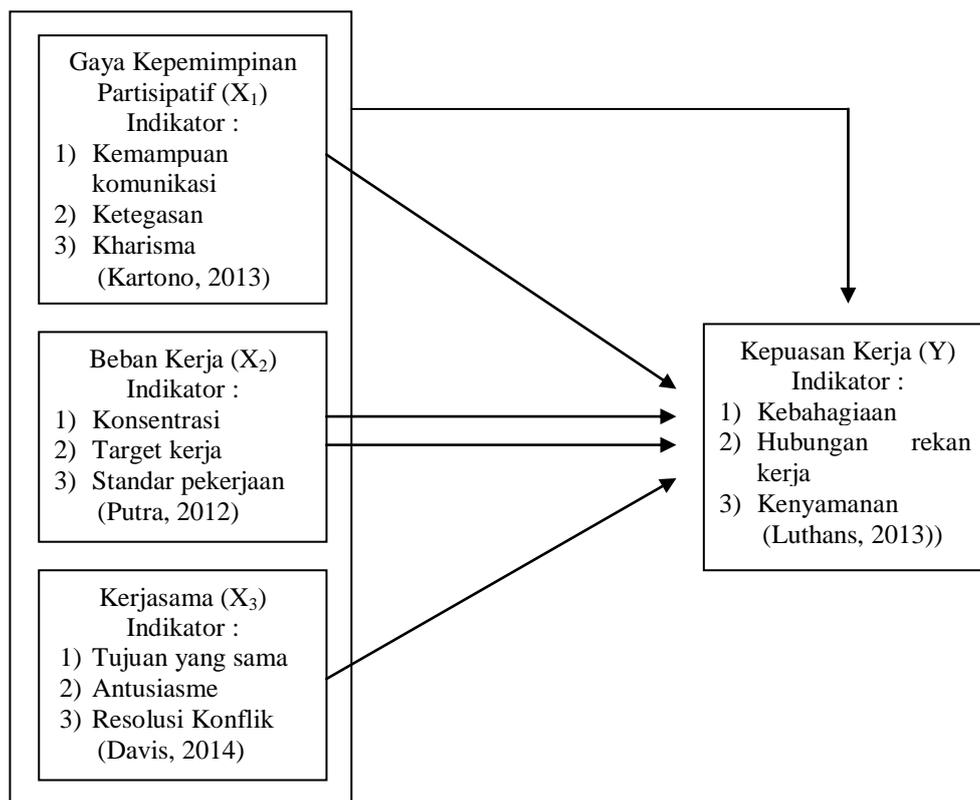
No	Bidang	Jabatan				Jumlah
		Kepala Bidang	Kepala Seksi / Kasubag	Staf PNS	Non PNS	
1	Kepala OPD	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	1	3	8	22	34
3	Perumahan	1	3	2	5	11
4	Kawasan Permukiman	1	3	1	4	9
5	Pertanahan	1	3	2	11	17
6	Penerangan Jalan Umum Dan Pemakaman	1	2	1	7	11
Total		5	14	14	49	83

Dari tabel diatas terlihat kesenjangan antara jumlah Kepala Seksi/Kasubag dengan staf PNS yang ada menyebabkan pembagian beban kerja yang tidak merata sehingga pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang baik dan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Variabel lain yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kerjasama. Kerjasama dalam bekerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Menurut Thomas dan Johnson (2014: 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar. 1 . Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konseptual diatas maka akan terdapat 3 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif, beban Kerja dan kerjasama berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif, beban Kerja dan kerjasama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Beban kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang yang berstatus PNS dan tenaga honorer

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^{square})

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.642	3.154		4.008	.000
Gaya KepemimpinanPartisipatif	.359	.076	.466	4.718	.000
Beban Kerja	.105	.078	.136	1.337	.185
Kerjasama	.224	.112	.223	2.010	.048

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear bergandadalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i$$

$$Y = 12,642 + 0,359 X_1 + 0,105 X_2 + 0,224X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 12,642 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitugaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasamadianggap konstan atau nol atautidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kepuasan kerja akan bernilai sebesar 12,642. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama tidak memberikan pengaruh maka kepuasan kerja akan

- bernilai sebesar 12,642, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Koefesien $X_1 = 0,359$. Koefesien gaya kepemimpinan partisipatif bernilai positif maka variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif meningkat sementara beban kerja dan kerjasama tetap, maka kepuasan kerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika gaya kepemimpinan partisipatif berubah 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,359%, asumsi variabel yang lain (beban kerja dan kerjasama) tetap.
 3. Koefesien $X_2 = 0,105$. Koefesien beban kerja bernilai positif maka variabel beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila variabel beban kerja meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kerjasama tetap, maka variabel kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika beban kerja berubah 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,105%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan partisipatif dan kerjasama) tetap.
 4. Koefesien $X_3 = 0,224$. Koefesien kerjasama bernilai positif maka variabel kerjasama memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila kerjasama meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja tetap, maka variabel kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kerjasama berubah 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,224%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan partisipatif	4,718	1,990	0,000	Berpengaruh
2.	Beban kerja	1,337	1,990	0,185	Tidak Berpengaruh
3.	Kerjasama	2,010	1,990	0,048	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 4,718 > t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
- b. Beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 1,337 < t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,185 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini

berarti beban kerja (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

- c. Kerjasama (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,010 > t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kerjasama (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Keterangan
26,241	2,72	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 83 - 3 - 1 = 79$. Nilai $F_{tabel} = 2,72$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,241 > 2,72$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.480	2.256

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Gaya KepemimpinanPartisipatif, Beban Kerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,499 atau 49,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 49,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} gaya kepemimpinan partisipatif adalah 4,718 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,990$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat nilai gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh atasan mempengaruhi kepuasan kerja yang diberikan oleh pegawai.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} beban kerja adalah 1,337 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,990$ dan nilai sig. $0,185 > 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat beban kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi nilai kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh kerjasama (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kerjasama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kerjasama adalah 2,010 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,990$ dan nilai sig. $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kerjasama yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimilikinya.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mana F_{hitung} adalah 26,241 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,72$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kepuasan kerja yang baik, haruslah memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama yang baik. Keseimbangan antara gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,466, ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 46,6%, kerjasama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 22,3% dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 13,6% Sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang didasarkan dari indikator kemampuan berkomunikasi, ketegasan dan kharisma yang dimiliki seorang atasan telah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dari pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini berarti beban kerja yang diemban oleh pegawai tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang dimilikinya dengan memperhatikan beberapa indikator yaitu konsentrasi pegawai dalam bekerja, target kerja yang dimiliki pegawai dan standar pekerjaan yang ada di kantor.
3. Terdapat pengaruh positif kerjasama terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menciptakan kerjasama yang baik dalam bekerja dengan indikator sesama pegawai memiliki

- tujuan yang sama, antusiasme dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan dan memberikan resolusi ketika terjadi konflik maupun permasalahan yang ada.
4. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
 5. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor OPD Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini menggambarkan pentingnya pimpinan menerapkan sikap terbuka terhadap bawahan dan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan ide serta masukan dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2021 <http://https://journal.stieamkop.ac>
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bandung*: Alfabeta.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dimiyati, dan Mudjiono. 2013, *Belajar dan Pembelajaran*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dhini Rama Dhanian. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Muria Kudus (online)*, Vol. 1, No. 1 Desember 2010 (<https://media.neliti.com/media/publications/246647-none-c691e9dd>. (diakses 15 April 2021))
- Funali, Moh 2014 *Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Kolaborasi Pada Siswa Kelas V SDN I Siboang*. *Jurnal Kreatif Tadulako Online* 4(1). 1 ISSN 2354 – 614, Hal. 59.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Hantula, D.A. 2015. Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81- 94.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press).
- Johnson, Elaine B. 2011. *Contextual Teaching and Learning Menjadikan Kegiatan Belajar-Mengajar Mengasikkan dan Bermakna*, Bandung: Kaifa Learning
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kartono, Kartini. 2013. *Patologi Sosial jilid I*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Landsberger, J. 2011. Problem-based learning. <http://www.studygs.net/pbl.htm>
- Luthans, Fred. 2012. *"Perilaku Organisasi" edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Moekijat, 2010, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011. Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006. Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

- Rukiyati, dkk. 2014. *Penanaman Nilai Karakter Tanggung Jawab dan Kerja Sama Terintegrasi Dalam Perkuliahan Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*. Tahun IV, Nomor 2, Juni 2014.
- Samani, Muchlas, Hariyanto. 2012. *Pendidikan karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex MediaKomputindo.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tanjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Yanchus, N.J., Periard, D., Moore, S.C., Carie, A.C., & Osatuke, K. 2015. *Predictors of job satisfaction and turnover intention in vha mental health employees: A comparison between psychiatrists, psychologists, social workers, and mental health nurses*. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39:3, 219-244, DOI: 10.1080/23303131.2015.1014953