

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN
LANGSUNG DI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1).*



Oleh :

**Pinta Ummul Husna Ramadhani
1100131/2011**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan
Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
Kota Padang

Nama : Pinta Ummul Husna Ramadhani

NIM/BP : 1100131/2011

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2016

Disetujui oleh :

Pembimbing I,



Dr. Rifma, M.Pd
NIP. 196503121990012001

Pembimbing II,



Dra. Elizar Ragdi, M.Pd
NIP. 195502031986022001






HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PERSEPSI PERGAWAI TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG DI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

NAMA : PINTA UMMUL HUSNA RAMADHANI
NIM/BP : 1100131/2011
PRODI : SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Februari 2016

	Nama	- Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Rifina, M.Pd		1..... 
Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd		2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah G, M.Ed		3..... 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd		4..... 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd		5..... 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2016



Pinta Ummul Husna R.
1100131/2011

ABSTRAK

Judul : **Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang**

Penulis : **Pinta Ummul Husna Ramadhani**

Pembimbing : **1. Dr. Rifma, M.Pd**
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang menunjukkan kurang baiknya gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada :1)Pelaksanaan tugas dan 2)Hubungan kemanusiaan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang Berorientasi pada tugas dan hubungan kemanusiaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan populasi penelitian adalah semua pegawai yang ada di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berjumlah 72 orang. Jumlah sampel adalah 43 orang yang diambil 56% dari populasi dengan menggunakan teknik *propotional Random Sampling*. Alat pengumpul data adalah angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan rumus rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada : 1) Pelaksanaan tugas menunjukkan bahwa berada dalam kategori baik dengan skor 3,61. Dan 2) Hubungan kemanusiaan juga berada dalam kategori baik dengan skor 3,73. Secara keseluruhan persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada dalam kategori Baik dengan Skor 3,66.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah memberikan perhatian, dukungan dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
6. Kesbang Pol Kota Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Dinas yang bersangkutan.
7. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah memberi izin dan membantu penulis mengumpulkan data di kantor.
8. Seluruh Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah bersedia membantu penulis untuk mengisi angket penelitian.
9. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
10. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Administrasi Pendidikan dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini di masa yang akan datang.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengelolaan pendidikan khususnya pengelolaan sarana dan prasarana pembelajaran di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Padang, Januari 2016

Penulis,

Pinta Ummul Husna Ramadhani

1100131/2011

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Pertanyaan Penelitian	5
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengertian Persepsi	7
B. Pengertian Kepemimpinan	8
C. Fungsi Kepemimpinan	10
D. Gaya Kepemimpinan.....	11
1. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	13
2. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Hubungan bawahan	17
E. Kerangka Konseptual	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel	23

1. Populasi	23
2. Sampel	24
D. Jenis Data dan Sumber Data	
1. Jenis Data.....	27
2. Sumber Data	27
E. Instrumen Penelitian.....	27
F. Pengumpulan Data	30
G. Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian	45
C. Keterbatasan Penelitian	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	24
2. Hasil Perhitungan sampel	26
3. Populasi dan Sampel Pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	26
4. Persepsi Pegawai tentang memberikan petunjuk	34
5. Persepsi Pegawai tentang melaksanakan pengawasan	35
6. Persepsi Pegawai tentang memberikan keyakinan	37
7. Persepsi Pegawai tentang menekankan perhatian	38
8. Persepsi Pegawai tentang memberikan motivasi	40
9. Persepsi Pegawai tentang melibatkan dalam pengambilan keputusan	42
10. Persepsi Pegawai tentang hubungan kekeluargaan	43
11. Rekapitulasi Skor Rata-rata Persepsi Pegawai tentang gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	62
2. Angket Penelitian.....	63
3. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	69
4. Data Mentah Hasil Penelitian.....	77
5. Tabel Nilai Rho.....	79
6. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.....	80
7. Surat Izin Penelitian dari Kesbang Pol Kota Padang.....	81
8. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	82

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai macam unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Demikian juga halnya dengan lembaga pemerintahan dan aparatur negara yang memiliki tujuan tertentu sesuai bidang organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian organisasi bekerja menurut yang semestinya dan tidak mengganggu bagian lainnya. Demi berjalannya koordinasi organisasi tersebut maka diperlukan figur seorang pemimpin yang mampu dan mau mengaplikasikan gaya kepemimpinannya di setiap situasi yang ada. Hanson dalam Masaong (2011:149) istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai konsep yang didalamnya mengandung makna bahwa ada suatu proses kekuatan yang datang dari seorang figur pemimpin untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Makawimbang (2012:6) secara sederhana kepemimpinan memiliki defenisi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin.

Dalam dunia modern, perubahan lingkungan sering terjadi dengan cepat dan banyak hambatan yang dihadapi organisasi. Seorang pemimpin organisasi

harus belajar untuk memperkirakan, memperoleh informasi dari lingkungan organisasi tentang masalah yang segera akan terjadi dan merencanakan strategi organisasi untuk menghadapi masalah itu. Dalam menjalankan tugasnya tersebut pemimpin akan menampilkan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan.

Husnaini Usman (2011:305) menyebutkan bahwa pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarannya misalnya dengan mendelegasikan tugas, melaksanakan kontrol dan seterusnya. Keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya, dipengaruhi oleh gaya atau cara pimpinan itu sendiri dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam hal ini Atasan langsung adalah orang yang secara langsung berinteraksi dengan pegawainya yang langsung tanpa adanya perantara dalam melakukan koordinasi terhadap pelaksanaan tugas dengan beragam perilaku yang ditampilkan untuk mempengaruhi pegawainya. Mulyasa (2012:108) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya”. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara memimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya dimana pemimpin haruslah mampu menyesuaikan gaya yang tepat agar dapat menggerakkan bawahannya untuk menjalankan tugas dengan sepenuh hati dan penuh tanggung jawab dan

mampu menjaga hubungan baik dengan para pegawainya agar tujuan dari organisasi tercapai.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, khususnya di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang terlihat atasan langsung belum sepenuhnya dapat melaksanakan gaya kepemimpinan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari fenomena berikut ini :

1. Atasan Langsung kurang memberikan petunjuk tentang cara melaksanakan tugas kepada para pegawai, hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang belum dimengerti oleh para pegawai.
2. Atasan Langsung kurang mampu memanfaatkan masukan dari setiap pegawainya, hal ini terlihat dari jarang terjadi komunikasi dari atasan kepada bawahan secara langsung.
3. Atasan Langsung masih belum sepenuhnya mengikut sertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang diambil atasan tanpa memusyawarahkan terlebih dahulu kepada pegawai.
4. Atasan Langsung kurang mengenali potensi dari setiap pegawainya hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
5. Atasan langsung kurang membina Hubungan Kekeluargaan dengan para pegawainya hal ini terlihat dari pegawai yang kurang terbuka kepada atasan atas masalah yang sedang dihadapinya.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan ini dengan judul *“Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang”*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan pengamatan tentang persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, yang dapat diuraikan dalam tiga gaya dasar yaitu . Dalam pelaksanaan kepemimpinan yang terjadi di kantor masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dalam identifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Kurangnya petunjuk dari atasan langsung dalam melaksanakan tugas.
2. Atasan langsung kurang bisa menerima masukan-masukan yang datang dari para pegawainya.
3. Atasan langsung sering membuat keputusan yang mendadak tanpa ada pemberitahuan kepada para pegawainya.
4. Masih banyaknya pegawai yang tidak sesuai antara penempatan dan keahliannya.
5. Kurang terjalinnya hubungan kekeluargaan antara atasan langsung dengan para pegawainya.

C. Batasan Masalah

Melihat luasnya cakupan gaya kepemimpinan tersebut dan karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan kemampuan serta fenomena lapangan yang terlihat, maka Penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengenai persepsi pegawai tentang persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Atasan langsung disini adalah orang-orang yang memimpin secara langsung para pegawainya tanpa perantara yaitu para Kepala Bidang dan, Kepala Seksi. Spesifikasi masalah yang akan diteliti adalah dari gaya kepemimpinan Atasan Langsung yang berorientasi pada Tugas dan gaya kepemimpinan Atasan Langsung yang berorientasi pada hubungan bawahan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan bawahan.

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas maka diperoleh beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada tugas di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang ?

2. Bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada hubungan bawahan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang ?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada tugas.di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.
2. Gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada hubungan bawahan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Para atasan langsung Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan hubungan bawahan terhadap bawahannya.
2. Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang untuk dapat membantu pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan bawahan agar kedepannya lebih baik.
3. Peneliti sebagai masukan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai masalah yang sama pada lembaga yang sama atau objek yang berbeda.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan gambaran tentang sesuatu objek dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan karya sehingga memiliki makna dalam lingkungan terhadap suatu objek yang sama, orang berbeda-beda pula sehingga reaksi juga berbeda-beda karena menafsirkan berbeda-beda. Rivai (2004:359) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman Psikologis. Thoha (2012:141) menyatakan bahwa persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman, sedangkan krech dalam (Thoha 2012:142) secara ringkas persepsi tersebut dapat disimpulkan adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barang-barang sangat berbeda dari kenyataan.

Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap. Stimulus dapat datang dari luar diri individu dan dari dalam diri individu. Stimulus yang datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu

dapat berwujud benda-benda, situasi dan manusia. Objek persepsi yang berwujud benda disebut persepsi benda (*things perception*) atau *non-social perception*, sedangkan apabila objek persepsi berwujud manusia atau orang disebut *social perception*. Persepsi yang menggunakan diri sendiri sebagai objek persepsi disebut dengan persepsi diri (*self-perception*).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan suatu pengamatan dan pemikiran serta penilaian tentang suatu objek sehingga melahirkan sebuah penafsiran atau tanggapan. Jadi persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendapat atau tanggapan pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

B. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum defenisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Ralph M Stogdill dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2012:125) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan- kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Sedangkan Koontz dalam Yuskal Kusman Dan Rifma (2002:1) merumuskan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses

mempengaruhi orang-orang sehingga mau berjuang dan bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok.

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang didalam situasi-situasi kerjasama, kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada diluar kelompok, ia harus berada didalam suatu kelompok dimana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya .

Setiap manusia merupakan pemimpin, baik pemimpin akan dirinya sendiri maupun pemimpin akan masyarakat atau pemimpin suatu organisasi. Sikap kepemimpinan sudah ada didalam diri manusia, namun banyak yang tidak dapat menggunakan sikap kepemimpinan tersebut dengan baik ataupun manusia tersebut tidak menyadarinya akan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh dirinya berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang ada dalam diri seseorang baik secara alamiah atau melalui suatu pendidikan untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok dilaam suatu organisasi dalam situasi tertentu sehingga dengan sukarela anggota organisasi melakukan tujuan yang hendak dicapai.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:98) Atasan adalah orang yang lebih tinggi sedangkan langsung dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:785) adalah yang tidak dengan perantaran, berdasarkan KBBI diatas dapat disimpulkan bahwa atasan langsung adalah orang yang memiliki jabatan lebih tinggi dimana tidak ada perantara antara bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Engkoswara dan Aan Komariah (2011: 223) menyatakan bahwa pengawasan dilakukan oleh atasan langsung disebut pengawasan melekat, Karena atasan langsung memiliki kekuasaan (*power*) dilakukan secara terus menerus secara *preventif* dan *represif* agar tugas yang di emban bawahan dapat terlaksana secara efektif dan efesien terhindar dari penyimpangan-penyimpangan. Dalam suatu organisasi atasan langsung adalah orang- orang yang berada pada struktur fungsional organisasi yaitu kasubag, kepala bidang dan kepala seksi dimana secara langsung berinteraksi dengan para pegawainya.

C. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2012: 126) fungsi kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan mejelaskan tujuan

- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

D. Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya gaya berasal dari bahasa Inggris "*Style*" yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut, gaya merupakan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Mulyasa (2012:108) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerjanya yang dipimpinnya,

maka kepemimpinan dapat diklasifikasikan kedalam beberapa tipe oleh Wahab (2011:134) yaitu Otoriter, demokratis, *Laissez faire*, dan *Pseudo demokratis*.

Menurut Wahyudi (2012:123) terdapat tiga pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Pendekatan kepemimpinan menurut sifat (*Traits Model*)
Pendekatan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan tidak berhasil
- b. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori perilaku (*Behavioral Model*)
Pendekatan berdasarkan perilaku memusatkan perhatian dan tindakan yang dilakukan pemimpin didalam melaksanakan pekerjaan manajerial
- c. Kepemimpinan menurut teori (*Contingency Model*)
Pada pendekatan kontegensi ini mengkaji kesesuaian antara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan.

Menurut Fiedler dalam Veithzal dan Deddi Mulyadi (2012:12) mengemukakan dua jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya berorientasi tugas, yang mementingkan tugas atau otoritatif adalah tugas yang sangat terstruktur, yang menentukan bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan secara rinci, memberikan seorang pemimpin mempunyai pengaruh lebih besar terhadap tindakan kelompok dalam melakukan tugas-tugas terstruktur
2. Gaya berorientasi hubungan, yang mementingkan hubungan kemanusiaan (*Human Relationship*) dimana pemimpin akan memiliki pengaruh lebih banyak jika mereka menjaga hubungan baik dengan anggota kelompok yang suka menghormati, dan mempercayai anggota kelompok.

Nawawi (2000) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu: “mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama dan mementingkan hasil yang dapat dicapai”.

Menurut Masaong, dkk (2011:151) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ada dua yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task orientented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada struktur tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pola organsasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan atau hubungan manusia (*people oriented*) adalah kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian kepada kesejahteraan,kepercayaan, penghargaan, kehangatan antara pemimpin dan anggota.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka indikator yang diambil adalah:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas

Husnaini Usman (2011:305) Menyatakan bahwa :

“Gaya yang berorientasi pada tugas lebih memerhatikan pada penyelesaian tugas dengan pengawasan yang sangat ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya. Hubungan baik dengan bawahannya diabaikan, yang penting bawahan harus bekerja keras, produktif, dan tepat waktu.

Terry (2012:156) mengemukakan ciri-ciri gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah “pemimpin menekankan pada pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaan rutin. Dimana pemimpin mengemukakan keputusan dan ketentuan-ketentuan yang harus diikuti dengan seksama. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada bagaimana tugas dapat dilaksanakan oleh bawahan sesuai dengan rencana, standar hasil kerja pada bawahan menetapkan batasan waktu penyelesaian tugas, dan ketentuan-ketentuan lain yang harus dipenuhinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Kelemahan jika seorang pemimpin berorientasi pada tugas ialah kurang disenangi bawahannya karena bawahan dipaksa bekerja keras agar tugas-tugas selesai dengan cepat dan baik. Hal ini sejalan dengan Gaya kepemimpinan Otoriter oleh Wahab (2011:134) Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan "*authoritarian*" dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai Diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otoriter hanya dibatasi oleh Undang-Undang, penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Sedangkan kelebihan dari gaya kepemimpinan berorientasi tugas adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Wahjosumidjo (2002:63) gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai dengan: Memberikan petunjuk atau arahan, Melaksanakan pengawasan, Memberikan keyakinan, Menekankan perhatian.

a. Memberikan petunjuk kepada bawahan

Wahyudi (2012:129) mengatakan "Dimensi perilaku tugas yaitu kecendrungan pemimpin untuk mengatur dan menentukan peranan bawahan. Pemimpin yang berorientasi pada tugas ini

selaku atasan dalam melaksanakan tugasnya perlu memberikan petunjuk atau bimbingan kepada bawahannya, agar bawahannya mengerti dan memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukannya lebih terarah pada pencapaian tujuan.

b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas

Terry (2012:181) dengan mengadakan pengawasan tersebut dapat diketahui tempat-tempat yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dan akan membangkitkan kesadaran pegawai terhadap tugas dan bahan tentang tujuan dari pengawasan tersebut. Artinya pengawasan penting dilakukan untuk menjaga agar setiap tugas yang dilaksanakan guru terarah pada pencapaian tujuan serta mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Rivai (2003:12) “pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan yang ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2012:376) mengemukakan teknik-teknik yang sering digunakan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengamatan (*control by observation*)
- 2) Inspeksi teratur dan langsung (*control by regular and spot inspection*)
- 3) Pelaporan lisan dan tertulis (*control by report*)
- 4) Evaluasi pelaksanaan
- 5) Diskusi antara manajer dan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan.

- c. Memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas

Menurut Terry (2012:158) “memberitahukan keyakinan kepada orang lain bahwa bawahan akan mengetahui apa yang akan dikerjakan, ia memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan dan kepercayaan kepada pengikut-pengikutnya dan meyakinkan mereka memahami dan bersedia membantu mereka”.

Seandainya pegawai memiliki keyakinan yang setinggi akan tugasnya, maka pegawai tersebut akan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga prestasi kerja yang tinggi bebas dari keraguan dan kebimbangan dalam mengerjakan pekerjaan.

- d. Menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas

Menurut Hasibuan (2003:99) seorang pemimpin dalam menekankan pentingnya pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Menekankan pada hasil yang hendak dicapai oleh organisasi atau kantor
- 2) Menekankan tujuan pada masa sekarang dan yang akan datang
- 3) Atasan bersama-sama dengan bawahan menentukan sasaran dan kriteria pekerjaanya
- 4) Adanya interaksi antara atasan dan bawahan secara langsung mengenai aturan yang harus dipatuhi bawahan
- 5) Menekankan keharusan dalam melaksanakan tugas tepat pada waktunya.

Wahyudi (2009:129) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ini lebih menekankan

pentingnya pelaksanaan tugas yang optimal dari bawahannya. Namun pimpinan yang berorientasi pada tugas yang optimal dengan bawahannya ini kurang memperhatikan pembinaan kepada bawahan.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan bawahan

Husnaini Usman (2011:305) mengatakan gaya yang berorientasi pada hubungan atau bawahan cenderung lebih memperhatikan hubungan yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi karyawannya ketimbang mengawasi dengan ketat, dan lebih penting lagi adalah lebih merasakan perasaan bawahannya.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2012:29) Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok atau organisasinya. Adanya hubungan yang manusiawi ini, khususnya dalam hubungan dengan kehidupan nyata dimana terjadi interaksi antara seseorang dengan orang lain yang membutuhkan rasa saling memahami, saling menyayangi, dan saling menghormati dengan prinsip utama adanya musyawarah. Pemimpin yang menggunakan gaya hubungan baik dengan bawahan (hubungan manusiawi) ini bersemboyan, “jangan menjadi pemimpin yang merasa pintar, tetapi jadilah pemimpin yang pintar merasakan”.

Menciptakan hubungan manusia yang efektif merupakan alat dalam kepemimpinan. Hubungan itu harus dipelihara, dikembangkan dan dibina, dalam hal ini terdapat dua pengertian bentuk hubungan manusiawi menurut Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2012:30) yaitu:

- a. Hubungan manusiawi yang efektif (positif)
Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan puas antara kedua pihak. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan adanya kemauan untuk ikut berpartisipasi (*sense of participation*), baik pada orang-orang yang dipimpin maupun para pemimpin unit masing-masing.
- b. Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif)
yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas, dan saling menolak antara kedua belah pihak.

Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan sebagai objek, sebagaimana layaknya benda mati, yang dapat diperlakukan sekehendak hati. Istilah dalam kepemimpinan "*Return On individual*" (*ROI*) yang artinya pemimpin menaruh perhatian pada setiap individu yang dipimpinnya. Perhatian itu diperlukan karena keberhasilan kepemimpinannya, sangat ditentukan oleh dukungan dari setiap individu. Dukungan itu hanya akan diperoleh dalam suasana hubungan manusiawi yang efektif.

Husnaini Usman (2011:305) mengatakan gaya yang berorientasi pada hubungan cenderung lebih memperhatikan hubungan yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi karyawannya ketimbang

mengawasi dengan ketat, dan lebih penting lagi adalah lebih merasakan perasaan bawahannya. Pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan ini pimpinan cenderung menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Engkoswara dan Aan Komariah (2011:181) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional.

Menurut Gomez-weija dan Balkin (Runtuwene 2002:2) pemimpin yang berorientasi pada hubungan dengan karyawan lebih melihat karyawan secara manusiawi, sehingga mereka akan selalu memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan persahabatan atau hubungan kekeluargaan. Berikut diuraikan indikator gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan dengan bawahan. Berikut diuraikan indikator gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan.

1. Memotivasi Pegawai dalam Bekerja

Menurut Rivai (2003:456) pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras, sehingga mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu Atasan Langsung selaku

pemimpin harus mengetahui dan memahami apa yang menjadi motif bagi guru untuk bekerja, apa yang menjadi dorongan ataupun yang mereka butuhkan agar dapat bekerja dengan efektif.

2. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan

Menurut Wahyudi (2009:130) mengatakan bahwa pimpinan melibatkan bawahan dalam memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan. Karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan akan membuat pegawai bersemangat untuk memberikan pendapatnya.

3. Mengembangkan hubungan kekeluargaan

Dalam rangka menumbuhkan dan mengembangkan hubungan kekeluargaan dikantor, Atasan Langsung harus mempunyai kemampuan bergaul dengan seluruh pegawai kantor. Pemimpin yang baik bukan menjauhkan diri dari anggota kelompok, tetapi berusaha mendekatkan diri dan bergabung dengan bawahannya, ia akan mengetahui dan memahami tingkah laku, kebutuhan serta masalah yang dihadapi bawahannya.

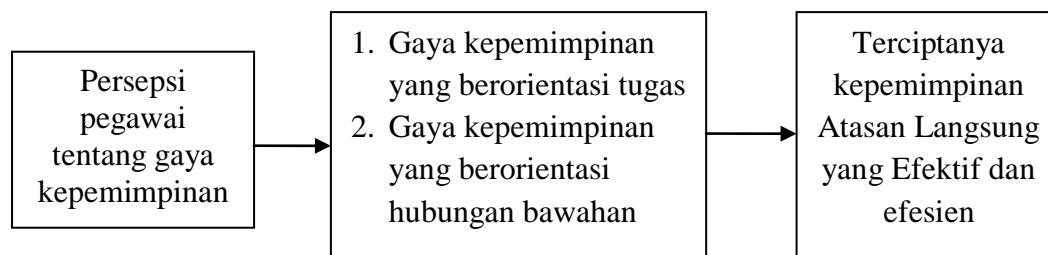
Menurut Hasibuan (2003:137) mengemukakan cara pimpinan mengembangkan hubungan kekeluargaan di organisasi adalah seorang pemimpin hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya, memecahkan masalah bersama-sama, bersifat ramah dalam berkomunikasi, toleransi sesama pegawai, dan saling

mengerti, harga menghargai, homat menghormati, dan menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau bawahan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka berfikir dalam menggambarkan apa yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sebab kerangka konseptual disusun berdasarkan kerangka teoritis.

Berikut kerangka konseptual penelitian persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang:



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang oleh Atasan langsung yang berorientasi pada tugas ditinjau dari memberikan petunjuk kepada bawahan sudah baik dengan skor rata-rata 3,66, ditinjau dari melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas cukup baik dengan skor rata-rata 3,04, ditinjau dari memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas sudah baik dengan skor 3,73, dan ditinjau dari menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas sudah baik dengan skor 4.

Sedangkan pada Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang oleh Atasan langsung yang berorientasi pada hubungan ditinjau dari motivasi pegawai dalam bekerja sudah baik dengan skor 3,72, ditinjau dari melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan sudah baik dengan skor 3,94, dan ditinjau dari mengembangkan hubungan kekeluargaan cukup baik dengan skor 3,54.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah baik dengan skor 3,66.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Atasan Langsung hendaknya lebih memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dan melakukan pengamatan terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai agar setiap tugas terarah pada pencapaian tujuan serta mencegah terjadinya kesalahan. dan atasan langsung lebih mengembangkan hubungan kekeluargaan dengan mengunjungi keluarga pegawai.
2. Bagi pegawai hendaknya melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak diawasi langsung oleh Atasan Langsung dan lebih meningkatkan hubungan kekeluargaan antar sesama dan Atasan.
3. Bagi peneliti, sebagai rujukan dan pengembangan peneliti selanjutnya mengenai persepsi pegawai tentang Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Bahan Ajar Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: FIP UNP
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Masaong, Abd Kadim dan Arfan A. Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Intelegence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2000. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pusat bahasa Depdiknas. 2008. *Kamus besar bahasa Indonesia (Edisi Keempat)*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veidhzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Runtuwene, Lastiko. 2002. *Kepemimpinan dan Pengambilan keputusan partisipatif Dalam organisasi pendidikan-Sekolah* .Sulut:Kemenag