

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN
LANGSUNG DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
pendidikan S1 pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh

**YOGI PRATAMA
NIM. 1300050**

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

2018

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Yogi Pratama
NIM/BP : 1300050/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

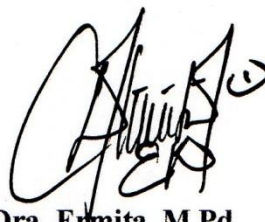
Disetujui Oleh

Pembimbing I,



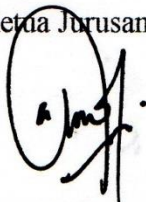
Nellitawati, S. Pd, M.Pd, Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

Pembimbing II,



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Ketua Jurusan,



Dra. Anisah, M. Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
dengan judul

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Yogi Pratama
Nim/BP : 1300050/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

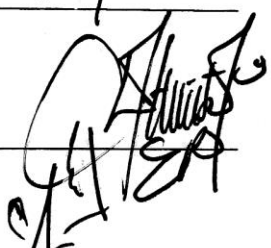
Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Nellitawati, S. Pd, M.Pd, Ph. D

1. 

Sekretaris : Dra. Ermita, M.Pd

2. 

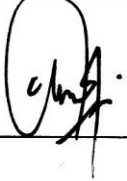
Anggota : Prof. Dr. Sufyarma M. M. Pd

3. 

Anggota : Dra. Elizar Ramli, M. Pd

4. 

Anggota : Dra. Anisah, 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 2018
Yang Menyatakan,



YOGI PRATAMA
1300050/2013

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dia mensyukuri nikmat-nikmat-Nya.
Allah telah memilihnya dan menunjukinya kepada jalan yang lurus.
(An Nahl 121)*

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan kepada Tuhan Mu lah hendaknya kamu berharap.
(QS. Al-Insyirah : 6-8)*

*Alhamdulillahirabbil alamiin, kembalikan segala yang kamu dapatkan dan yang ingin kamu dapatkan kepada Sang Yang Maha Mempunya.
(Mama)*

*Kali ini kutulis syukur ku kepada Sang Yang Maha Mempunya,
Alhamdulillahirabbil Alamin,
Segala Puji Bagi-Mu Tuhan Semesta Alam.*

*Melaui segala kemudahan yang Engkau berikan dengan cara-cara Mu,
hingga Kesulitan yang hamba rasakan
sebagai bukti syukur dan bukti Engkau cinta pada hamba mu
yang punya kesalahan yang tiada mampu di hitung oleh angka-angka di dunia ini, hamba Mu ini hanya mampu menyampaikan syukur ini melalui kata
Alhamdulillahirabbil Alamin
kepada Engkau ya Allah pada persembahan ini.
Jadikanlah hamba sebagai hamba-Mu yang selalu mencintai segala pemberian-Mu ya Allah.*

*Allahumma Sholi 'Ala Syaidina Muhammad Wa'Ala Ali Muhammad,
ya Nabi Allah, berbahagialah selalu engkau di sisi Nya saat ini ya Nabi Allah ,
dan berikanlah kepada ku dan orang-orang yang mencintai engkau Syafaat di akhirat kelak ya Nabi Allah.*

*Hari ini aku melihat apa yang telah aku dapatkan
dan Hari ini aku harus melihat apa yang akan aku dapatkan*

*Karya kecil ini ialah bukti bakti dan perjuangan mebahagiakan
Terselip kata-kata persembahan yang terlulis untuk mu
Meski, tak layak lah hanya ini yang aku berikan sebagai balas seluruh upaya
dan usahamu*

Terima kasih Mama dan Papa

*Hanya satu yang bisa ku berikan selain ini
“doakan saja papa sama mama ya nak”
iya maa, yogi akan lakukan itu...pasti ni haa..*

Ya Allah

*Jadikanlah lelah mereka sebagai pahala yang tiada putusnya
Jadikanlah keringat mereka sebagai penggugur dosanya
dan Jadikanlah butiran air mata mereka sebagai penyejuk di Akhirat kelak*

*Ya Allah bantu pula aku untuk bisa terus dan selalu menjadi orang yang bisa di
banggakan bagi mereka di dunia ini dan di hadapan-Mu kelak Ya Allah, Amin
Ya Allah.*

*Kepada mama dan papa yang telah memberikan segala upaya dan usaha nya
untuk ku hingga bisa menyelesaikan semua tugas dan permasalahan di kampus
dan kini dapat mengakhirinya dengan menyelesaikan menyelesaikan skripsi ini
dengan jambul toga yang telah berpindahdiatas kepala. Terima kasih, Terima
Kasih yang sebesar-besarnya*

*Tiada yang mampu yogi berikan kepada mama dan papa, kiranya yogi hanya
mampu meminta lagi kepada Allah, agar mama, papa selalu di beri kebaikan dari
Allah. Amin*

*Terima kasih untuk pembimbing akademik sekaligus pembimbing I
Ibu Nellitawati, S. Pd, M. Pd, Ph. D
dan Ibu Dra. Ermita, M. Pd selaku pembimbing II*

*Terima kasih atas bimbingan, dukungan dan semangat yang telah ibu berikan.
Ditengah kesibukan, dalam kelelahan, Ibu selalu berusaha menyediakan waktu
untuk membimbing dalam proses penyelesaian studi ini.*

*Spesial for my bro and my little angel,
my bro Willy Novryandi untuk semua doa dan bantuan mu dek,
my little angel Syania Aprilia Putri, makasih ya adek doanya, puasa untuk
abangnya semua-muanya ya dek,
Maaf kakanda mu ini belum mampu menjadi yang baik dan yang terbaik untuk
kalian.*

*Terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada "sahabat" tercinta
Wina Dia Izati
yang telah menemani memulai perjuangan yang sudah ku akhiri ini
walaupun akhirnya ditinggal sendiri dan untuk semua-muanya nya.
Winy, ama dan apa-nya "sahabat" tercinta terima kasih juga untuk semua
bantuan dan doanya.*

*Selanjutnya ucapan terima kasih kepada UKKPK UNP dan seluruh keluarga
besar UKKPK UNP atas segala pelajaran, bantuan dan doanya. Kepada BEM
FIP UNP periode 2015-2016 dan seluruh Keluarga BEM FIP 56 terima kasih
atas pelajaran, bantuan dan doanya.*

*Tak lupa pula kepada semua teman-teman seperjuangan AP 2013, zahra, sebo,
iva, ici, yubi, andes, febi, nova, ucup, teguh, delvi, tari, ewit dan satu senior
2012 Abdul Chalil. Terimakasih kepada Teman seperjuangan untuk meraih
sesuap nasi setelah wisuda, pak dirut M. Rizki Syahyu.*

*Terima kasih semuanya,
Semoga Allah memberikan yang terbaik untuk kitasemua.*

ABSTRAK

Yogi Pratama. 2018. Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Pendidikan Kota Padang. Jurusan Administrasi Pendidikan. FIP. UNP

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis yang menunjukkan bahwa belum terlaksananya gaya kepemimpinan atasan langsung yang baik di Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada tugas, dan gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada bawahan. Pertanyaan penelitian pada penelitian ini ialah 1) bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?, dan 2) bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada bawahan di Dinas Pendidikan Kota Padang?.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 85 orang dan jumlah sampel sebanyak 74 yang merupakan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang berisi pernyataan dalam bentuk Skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (S), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Validitas angket ditentukan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan rumus korelasi *product moment* dan r tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan $N=10$ (0,632), diperoleh hasil yang valid. Untuk mencari reliabilitas angket pada penelitian ini dihitung menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil uji reliabilitas angket menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan rumus *Alpha Cronbach's*, diperoleh $r_{hitung} = 0.977$ dan r_{tabel} dengan $N=10$ dengan taraf kepercayaan 95% (0.648), dengan kesimpulan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.977 > 0.648$). Teknik analisis data menggunakan rumus skor rata-rata (*Mean*) yaitu jumlah nilai tengah dengan *frekuensi* dibagi jumlah respondendengan hasilnya sebesar 4,04 dan rumus presentasi tingkat pencapaian yaitu skor rata-rata dibagi skor ideal dikali seratus dengan hasil 81%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek: 1) gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada tugas berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,08 dan tingkat pencapaian 82%, dan 2) gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada bawahan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,00 dan tingkat pencapaian 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,04 dan tingkat pencapaian 81%.

Kata Kunci: Persepsi, Gaya Kepemimpinan

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Pendidikan Kota Padang”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Ibu Nellitawati, M.Pd, Ph. D. selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi

4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah bersedia memberikan waktu dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan khususnya teman-teman Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2013 yang telah ikut memberikan bantuan dan masukan terhadap penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT mudah-mudahan segala bantuan yang diberikan menjadikan nilai ibadah disisi-Nya, dan senantiasanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terkhusus untuk penulis sendiri.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dari isi, materi, maupun hasil penelitian. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritikan dan saran sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Januari 2018
Penulis

Yogi Pratama
NIM.1300050

DAFTAR ISI

ABSTRAK...	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Pertanyaan penelitian	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	9
A. Pengertian Persepsi	9
B. Gaya Kepemimpinan	10
C. Kerangka Penelitian.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Populasi Dan Sampel	29
D. Jenis Data dan Sumber Data	32
E. Instrumen Penelitian	32
F. Pengumpulan Data	34

G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	44
C. Keterbatasan Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR RUJUKAN	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Diagram <i>Managerial Grid</i>	15
Gambar 2. Kerangka Konseptual Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	27

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli	25
Tabel 2.Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	29
Tabel 3. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	31
Tabel 4. Tabel Klasifikasi Penilaian berdasarkan <i>Mean</i>	37
Tabel 5. Klasifikasi Penilaian Berdasarkan Persentasi Pencapaian	38
Tabel 6. Persepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Berorientasi Tugas Di Dinas Pendidikan Kota Padang	40
Tabel 7. Persepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Berorientasi Bawahan Di Dinas Pendidikan Kota Padang	43
Tabel 8. Rekapitulasi Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	60
Lampiran 2. Angket Penelitian	61
Lampiran 3 Data Mentah Hasil Uji Coba	67
Lampiran 4. Hasil Olahan Data Uji Coba Penelitian	68
Lampiran 5. Tabel Nilai Rho dan Product Moment.....	72
Lampiran 6. Tabel Krejcie	73
Lampiran 7. Data Mentah Hasil penelitian	74
Lampiran 8. Data Hasil Penelitian Indikator Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Tugas.....	75
Lampiran 9. Data Hasil Penelitian Indikator Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Bawahan.	76
Lampiran 10. Rekapitulasi Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang.....	77
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	78
Lampiran 12. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan modern saat ini dapat di rasakan perubahan yang serba cepat dalam kehidupan bermasyarakat. Akibat perkembangan ilmu dan teknologi semakin terasa betapa pentingnya peranan organisasi terhadap kepentingan manusia, tidak ada seorang pun manusia tidak terikat pada sebuah organisasi. Organisasi yang merupakan sebuah wadah dimana manusia dipertemukan untuk mencapai tujuannya, akan selalu di penuhi oleh manusia pada era globalisasi saat ini. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan manusia secara fisik dan psikologi dalam mencapai berbagai tujuan secara individual membuat manusia yang pada hakikatnya adalah makhluk sosial, membutuhkan organisasi sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuannya.

Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleks yang terlihat dari berbagai jenis, bentuk dan jumlah dari interaksi yang ada. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi memerlukan koordinasi dari masing-masing unsur organisasi agar masing-masing unsur organisasi tersebut dapat berkeja sebagai mana mestinya dan tidak mengganggu yang lain dalam bekerja. Demi berjalannya koordinasi yang baik didalam organisasi maka diperlukan figur

seorang pemimpin yang mampu dan mau mengaplikasikan gaya kepemimpinan di setiap situasi yang ada.

Secara sederhana Makawimbang (2012:6) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain dapat mengikuti apa yang ia perintahkan. Hanson dalam Masaong (2011:149) istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai konsep yang didalamnya mengandung makna bahwa ada suatu proses kekuatan yang datang dari figur seorang pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan di setiap situasi yang ada.

Dalam perkembangannya, organisasi akan melalui perubahan lingkungan internal secara cepat dan banyak hambatan dalam mencapai tujuannya. Figur pemimpin pada diri pimpinan organisasi harus mampu memperkirakan, memperoleh informasi dari lingkungan organisasi tentang permasalahan yang terjadi dan yang akan terjadi serta mampu merencanakan strategi organisasi untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan masalah tersebut. Seorang pemimpin tersebut dengan sendirinya akan menampilkan perilaku kepemimpinan yang terlihat pada proses manajerial seorang pemimpin tersebut dalam proses penyelesaian masalah yang terjadi pada organisasi yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Mulyasa (2012:108) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya”.

Sementara itu 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 seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya, dipengaruhi oleh gaya atau cara pimpinan itu dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam hal ini pimpinan akan secara langsung berinteraksi dengan pegawai dan langsung tanpa adanya perantara dalam melakukan koordinasi terhadap pelaksanaan tugas dan permasalahan organisasi yang ada dengan berbagai perilaku yang ditampilkan untuk mempengaruhi pegawai tersebut untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin terhadap pegawai (bawahan dan anggota organisasi) dalam menggerakkan pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik dan sepenuh hati serta penuh tanggung jawab dengan tujuan menjaga hubungan baik dengan para pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya dia selalu memberi petunjuk, selalu memberi motivasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan, dan mengawasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun berdasarkan pengamatan dan diskusi penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, penulis melihat masih terdapatnya persoalan yang berkaitan dengan belum baiknya gaya kepemimpinan atasan langsung di

Dinas Pendidikan Kota Padang yang terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Atasan langsung jarang memberikan petunjuk tentang cara melaksanakan tugas kepada pegawai, hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang belum dimengerti oleh pegawai.
2. Atasan langsung jarang berada di kantor sehingga proses pengawasan langsung kepada bawahan belum terlihat.
3. Masih belum adanya penekanan pelaksanaan tugas oleh pimpinan kepada pegawai, hal ini terlihat dari pimpinan masih belum memberikan pembinaan kepada pegawai mengenai tugas yang harus dikerjakan.
4. Atasan langsung jarang melakukan komunikasi dengan pegawai sehingga tidak terdapat waktu yang tepat dalam memberikan motivasi kepada pegawai.
5. Atasan langsung masih belum sepenuhnya melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang seharusnya membutuhkan pandangan dari bidang-bidang terkait pada suatu permasalahan namun keputusan diambil atasan langsung tanpa memusyawarahkan terlebih dahulu kepada pegawai.
6. Kurangnya rasa saling kerja sama diantara pimpinan dan bawahan. Ini terlihat dari sikap individualis masing-masing pegawai dan pimpinan yang dikedepankan ketika sedang menghadapi masalah.

7. Atasan langsung kurang membina hubungan kekeluargaan dengan para pegawainya, hal ini terlihat dari pegawai kurang terbuka kepada atasan atas masalah yang sedang dihadapinya.

Jika fenomena diatas di biarkan begitu saja, hal-hal tersebut akan berdampak buruk terhadap kemajuan Dinas Pendidikan Kota Padang tersebut, sehingga akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah di atas, telah di kemukakan bahwa banyak persoalan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan atasan langsung diDinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya petunjuk dari atasan langsung kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan pimpinan.
2. Atasan langsung masih kurang mengawasi pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, sehingga menyebabkan tugas yang diberikan terbengkalai dan tidak tercapai sesuai target
3. Atasan langsung kurang bisa menerima masukan dari pegawai sehingga menyebabkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai tidak terjalin baik dan pimpinan tidak melaksanakan tugas yang berorientasi pada bawahan

4. Atasan langsung sering membuat keputusan yang mendadak tanpa ada pemberitahuan kepada pegawai, sehingga tugas yang dikerjakan pegawai tidak sesuai dengan orientasi tugas dari atasan langsung
5. Masih adanya ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan tugas
6. Kurang terjalinnya hubungan kekeluargaan antara atasan langsung dengan pegawai, sehingga menyebabkan kurang optimalnya pencapaian kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas terdapat banyaknya permasalahan pada gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang, penulis membatasi pembahasan pada gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada tugas dari aspek 1) pemberian petunjuk kepada bawahan, 2) pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, dan 3) menekankan pentingnya pelaksanaan tugas. Kemudian batasan masalah pada gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada bawahan dibatasi pada aspek 1) memberikan motivasi, 2) melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, 3) mementingkan kerja sama dengan bawahan, dan 4) mengembangkan hubungan kerja sama.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana Persepsi Pegawai Terhadap Gaya

Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Pendidikan Kota Padang yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada bawahan.

E. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah di atas maka dapat diperoleh beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung yang berorientasi pada bawahan di Dinas Pendidikan Kota Padang?

F. Tujuan Penelitian

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

1. Mendapatkan informasi tentang gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Mendapatkan informasi tentang gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi pada bawahan di Dinas Pendidikan Kota Padang.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi:

1. Atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan hubungan baik dengan bawahan.

2. Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang sebagai bahan pertimbangan untuk dapat membantu pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan bawahan agar kedepannya lebih baik.
3. Peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis sebagai bahan referensi dan digunakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan mengenai Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Pendidikan Kota Padang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang sudah terlaksana secara baik dengan skor rata-rata 4,08 dan tingkat pencapaian 82%.
2. Gaya kepemimpinan atasan langsung berorientasi bawahan di Dinas Pendidikan Kota Padang sudah terlaksana secara baik dengan skor rata-rata 4,00 dan tingkat pencapaian 80%.
3. Secara keseluruhan persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,04 dan tingkat pencapaian 81%. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat menyeimbangkan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada bawahan.

B. Saran

Gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang telah terlaksana dengan baik. Namun peningkatan terhadap gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kota Padang harus tetap dilaksanakan. Oleh karena itu maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang hendaklah melakukan pemberian petunjuk kepada pegawai dengan tujuan untuk menghindari

terjadinya kesalahan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan cara pimpinan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas seperti SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan memerintahkan pegawai untuk berkomunikasi aktif dengan rekan kerja pegawai. Selanjutnya pimpinan dapat memerintahkan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan penggunaan batas akhir waktu. Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan kesempatan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tanpa adanya kesalahan pekerjaan dengan tetap ulet dan teliti.

2. Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang hendaklah mampu mengajak bawahan untuk berperan serta dalam pengambilan keputusan yang akan diambil organisasi dengan membangun komunikasi yang baik kepada pegawai.
3. Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang hendaklah membantu bawahan dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan. Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat memberikan suasana kantor yang nyaman kedepannya dengan memperbaiki tata ruang kantor sesuai dengan luas dan bentuk gedung kantor dengan memperhatikan pencahayaan ruangan, temperatur udara, area kerja bawahan yang bersifat personal, dll.

4. Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang hendaklah lebih aktif dalam menjalin komunikasi kepada atasan langsung. Dengan adanya komunikasi aktif antara pegawai dengan pimpinan, pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif dan terjalinnya hubungan kerjasama yang baik. Selain itu pegawai akan lebih leluasa dalam berkomunikasi dengan pegawai lainnya dalam proses pelaksanaan pekerjaan.
5. Peneliti selanjutnya yang meneliti berkaitan dengan gaya kepemimpinan atasan langsung agar dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Ametembun, N.A. 1986. *Administrasi Pendidikan:Teori, Riset, dan Praktek*.Bandung: Intisari
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghoniya dan Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Vol 2, No. 2, (<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>. Diakses pada Januari 2018).
- Huzain, Sadam. 2015. *Peran pimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Mandala Sakti Bontang*. Vol 3, No. 1, (<http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/03/jurnal%20>.Diakses pada Januari 2018)
- Kadarman, dkk. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kurniadin, Didin dan Imam Machdi. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ media.
- Lubis, Syahron. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Padang. Sukabina Press
- Makawimbang.2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Masaong. 2011.*Kepemimpinan Berbasis Multile Intelligence*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa.2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2010.*Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Pidarta, Made.2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal.2003.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2006.*Administrasi Pendidikan Konteporer*. Bandung: Alfabeta.