

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelara Sarjana (S1)*



**OLEH:**

**LESI ERIAWAN  
1100175 / 2011**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

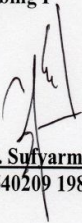
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Lesi Eriawan  
NIM / BP : 1100175 / 2011  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2015

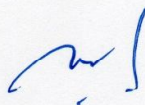
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Sufyarma, M. M.Pd  
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd  
NIP. 19641205 198003 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

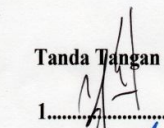
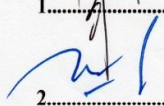
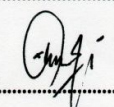
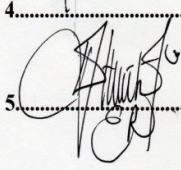
Dinyatakan Lulus Setelah Diperhatikan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

### HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Lesi Eriawan  
NIM / BP : 1100175 / 2011  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2015

#### Tim Penguji

|            | Nama                         | Tanda Tangan                                                                                 |
|------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ketua      | : Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd | 1.....   |
| Sekretaris | : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd    | 2.....   |
| Anggota    | : Dra. Anisah, M.Pd          | 3.....  |
| Anggota    | : Dr. Rifma, M.Pd            | 4.....  |
| Anggota    | : Dra. Ermita, M.Pd          | 5.....  |

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna) kepada siapa yang dikehendaknya. Barang siapa yang mendapat hikmah itu sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak. Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal”. (Q.S. Al-Baqarah: 269)*

*“...kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa...” 5cm.*

*Perjalanan panjang yang telah aku tempuh, dalam kelelahan dan penuh makna, agar semua dapat terwujud dalam satu titik tujuan. Pernah aku merasa tak sanggup lagi, tapi ku ingat semua doa yang terucap tulus dari orang-orang yang mengharapkan kesuksesan dalam setiap cita-citaku.*

*Kupersembahkan karya mungil ini kepada orang yang kucintai dan kusayangi, Ama dan Apa. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga, yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Untuk Ama yang selalu sabar menghadapi sikap keegoisanku, sabar mendengarkan keluh kesahku, yang selalu memotivasi dan selalu mendoakanku. Untuk Apa yang selalu memberikan segalanya kepadaku, yang selalu bersedia mendengarkan ceritaku dan hanya dengan melihat senyumanmu mampu membuatku merasa aman dan tenang, Terima kasih Ma, Pa you are my everything.*

*Kepada Dosen Pembimbingku, Bapak Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd. Terima kasih Pak, terima kasih telah bersedia membimbingku, yang selalu sabar mengajariku, yang selalu bersedia meluangkan waktu diantara jadwal Bapak yang sangat sibuk, serta terima kasih atas ilmu yang sangat bermanfaat yang Bapak berikan kepadaku.*

*Dan tak lupa kuucapkan terima kasih kepada my best friend Sesti Sandhora Sari yang selalu ada untukku dan selalu menyemangatiku, yang selalu memberikan penguatan kepadaku disaat masa-masa sulitku, yang selalu*

*menyediakan tempat untukku bersembunyi dari masalah-masalahku. Kepada Utari Ariesti Yuyu, sahabatku, teman seperjuanganku, yang selalu ada disetiap langkahku dalam menyelesaikan karya kecil ini, dan akhirnya kita berada pada titik yang sama. Kepada Sintia Ramadani dan Siti Nuraini teman seperjuangan di Sawahlunto, kalian mengajarkanku makna kebersamaan. Kebersamaan yang sesekali kurindukan, adakalanya kita merasa lelah, jenuh dan bosan yang berakhir dengan keheningan. It was an lucky to be your roommate. Dan kepada temanku Novebri, terima kasih telah membantuku menyelesaikan karya kecil ini, seseorang yang sangat banyak membantu, dan maaf By, Sy belum bisa membalas semuanya.*

*Kepada teman-temanku, Ulli, Tika, Ima, Eka, Nunul, Ayu, Mira, Ade, Iya, Memei, Ayang, Ii, Iwyd, Cici, Astriddan teman-teman AP 2011 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas supportnya.*

*Untuk keluarga di kos (Kos Hamka 210)*

*Untuk keluarga di kos ke 2 (Kos Kakak Tua No 40) terima kasih telah mau menampung selama ini, terutama Rahmi, Fany, Meca, dan adik-adik. Terima Kasih.*

*Namun aku sadar....*

*Perjuanganku ini belum berakhir....*

*Perjalananku masih panjang....*

*Seribu satu tantangan masih setia menghiasi langkahku*

*Tapi aku yakin Allah tidak akan memberikan cobaan*

*Yang melampaui batas kemampuan hambanya.*

*By: Lesi Eriawan*

#### SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Mei 2015  
Yang menyatakan



Lesi Eriawan  
NIM. 1100175

## ABSTRAK

**Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang**

**Penulis : Lesi Eriawan**

**Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd  
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pembicaraan penulis dengan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang yang menunjukkan masih kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang, (2) Gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang, (3) Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tidak termasuk Kabid dan Kasi yang berjumlah 85 orang. Besar sampel ditentukan berdasarkan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Cochran* sebanyak 44 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji Validitas dan Reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment*.

Hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik (68,14%), (2) kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik (76,48%), (3) hasil analisa data dengan uji hipotesis di peroleh  $r_{\text{hasil}} (0,501) > r_{\text{tabel}} (0,297)$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{\text{hitung}} (3,842) > t_{\text{tabel}} (2,021)$  pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan d merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini berarti bahwa semakin optimal penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan yang penulis hadapi baik dalam persiapan, penyusunan, maupun dalam tahap penyelesaiannya. Namun demikian, dibalik itu semua penulis juga memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran berharga yang dapat dipetik hikmahnya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, penyediaan dana dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini terutama kepada Yth:

1. Rektor Universitas Negeri Padang,
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan skripsi ini,
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan skripsi ini,
4. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, selaku dosen pembimbing I dan II yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini,
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang,
6. Bapak Habibul Fuadi, S.Pd, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang,
7. Seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang, khususnya Ibu Ir. Welzi Analia.

8. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa untuk kedua orang tua tercinta yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini sebaik-baiknya.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang terkait ke depannya. Terutama untuk perbaikan dan kepentingan dimasa mendatang. Amin.

Padang, Mei 2015  
Penulis

Lesi Eriawan  
NIM.1100175

## DAFTAR ISI

|                                                           |             |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                                      |             |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                   | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                 | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                              | <b>viii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                            | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                   | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                             | 6           |
| C. Batasan Masalah .....                                  | 8           |
| D. Rumusan Masalah .....                                  | 9           |
| E. Tujuan Penelitian .....                                | 9           |
| F. Manfaat Penelitian .....                               | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>                          | <b>11</b>   |
| A. Kepuasan Kerja.....                                    | 11          |
| B. Kepemimpinan .....                                     | 21          |
| C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja ..... | 33          |
| D. Kerangka Konseptual .....                              | 35          |
| E. Hipotesis .....                                        | 37          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                | <b>38</b>   |
| A. Desain Penelitian.....                                 | 38          |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....         | 38          |
| C. Populasi dan Sampel .....                              | 39          |
| D. Jenis Data dan Sumber Data .....                       | 43          |
| E. Instrumen Penelitian.....                              | 43          |
| F. Teknik Analisis Data .....                             | 45          |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>        | <b>48</b>   |
| A. Deskripsi Data Penelitian .....                        | 48          |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| B. Uji Normalitas Data ..... | 51        |
| C. Pengujian Hipotesis.....  | 52        |
| D. Pembahasan .....          | 53        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>   | <b>58</b> |
| A. Kesimpulan .....          | 58        |
| B. Saran.....                | 59        |
| DAFTAR PUSTAKA               |           |
| LAMPIRAN                     |           |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                         | Halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Jumlah Populasi Penelitian .....                           | 40      |
| 2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata.....                | 41      |
| 3. Hasil Perhitungan Sampel.....                              | 42      |
| 4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Populasi .....               | 42      |
| 5. Klasifikasi dan persentase Secara Kuantitatif.....         | 46      |
| 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....    | 48      |
| 7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan ..... | 50      |
| 8. Rangkuman Hasil Mean Variabel Penelitian.....              | 51      |
| 9. Rangkungan Hasil Uji Normalitas Data .....                 | 52      |
| 10. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....                   | 53      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                               | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Kerangka Konseptual Penelitian .....                              | 37      |
| 2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja ..... | 49      |
| 3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan .....       | 50      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                              | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Kisi- Kisi Angket Penelitian ..... | 60      |
| 2. Angket Penelitian .....            | 61      |
| 3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba.....   | 68      |
| 4. Analisa Uji Coba .....             | 70      |
| 5. Tabulasi Data Penelitian .....     | 78      |
| 6. Skor Mentah Penelitian .....       | 82      |
| 7. Pengolahan Data.....               | 84      |
| 8. Tabel Rho.....                     | 93      |
| 9. Tabel Z Score.....                 | 94      |
| 10. Tabel Chi Kuadrat .....           | 98      |
| 11. Tabel Nilai Product Moment .....  | 99      |
| 12. Tabel Nilai Distribusi T .....    | 100     |
| 13. Surat Keterangan Penelitian.....  | 101     |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dinas Pendidikan Kota Padang merupakan lembaga yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah Kota Padang bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Selain itu, Dinas Pendidikan Kota Padang bertugas melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya. Visi Dinas Pendidikan Kota Padang adalah mewujudkan pendidikan berkualitas yang bertaqwa, beradab dan berbudaya tinggi serta menjadi pelopor keteladanan, melalui sistem dan iklim pendidikan yang kondusif. Agar tugas dan visi ini dapat diwujudkan, tentu dibutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi pegawai yang profesional. Jika ia telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka akan timbul kepuasan dari dalam dirinya. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar dapat membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai. Dengan adanya kepuasan

kerja, pegawai akan mempunyai motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugasnya, bekerja dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan memperoleh kepuasan. Sebaliknya, jika seseorang bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang telah dikerjakannya. Kepuasan merupakan suatu hal yang menggambarkan perasaan, sikap senang atau tidak senang, puas atau tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Yulk dalam Usman (2011:498) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Selain itu Robbins dalam Usman (2011:498) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Usman (2011:501) ada dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi. Dampak langsung dari kepuasan kerja meliputi: (1) produktivitas pekerja tinggi, (2) kemangkiran pekerjaanya tidak ada, (3) pekerjaanya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan (4) pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya. Begitu sebaliknya, dampak dari ketidakpuasan kerja meliputi: (1) produktivitas pekerja menjadi rendah, (2) pekerjaanya banyak yang mangkir, (3) pekerjaanya keluar dari organisasi atau lembaganya, dan (4) banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkan pelanggannya.

Bertolak dari pemahaman di atas, pihak organisasi dituntut untuk secara bertahap dan terus menerus memenuhi seluruh kebutuhan pegawai agar kepuasan pegawai dapat diwujudkan di tempat kerjanya karena kepuasan pegawai akan berdampak langsung terhadap kinerjanya. Namun berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai yang penulis lakukan selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan, kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang malas-malasan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dibiarkan menumpuk.

2. Masih ada pegawai yang merasa kurang senang saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan menurut mereka terlalu banyak.
3. Masih ada pegawai yang merasa kurang lega dalam bekerja, hal ini dikarenakan tuntutan yang tinggi terhadap pekerjaannya.
4. Masih ada pegawai yang mengeluh saat bekerja. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Stoner dalam Pasolong (2010:37) gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Thoha (2011:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Menurut Pasolong (2010:36) secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai

pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Sudriamunawar dalam Pasolong (2010:47) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya kepemimpinan partisipatif.

Berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan otoriter dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini senada dengan pendapat Hasibuan (2011:203) kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun permasalahannya berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan dalam menjalankan tugasnya pemimpin belum maksimal dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, hal ini bisa dilihat dari fenomena- fenomena sebagai berikut:

1. Pemimpin jarang mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan atau dalam menentukan kebijakan organisasi.
2. Pemimpin belum mampu untuk mendorong pegawai untuk mau berpartisipasi dalam menentukan tugas-tugasnya sendiri. Selain itu,

pemimpin belum mampu untuk mendorong pegawai untuk menyelesaikan permasalahannya.

3. Karena kesibukannya pemimpin jarang memberikan bimbingan kepada pegawai. Selain itu, pemimpin juga jarang berkonsultasi dengan pegawai mengenai masalah yang dihadapinya.
4. Pemimpin juga belum maksimal dalam memberikan dorongan atau menggiatkan pegawai untuk bekerja lebih produktif lagi. Selain itu, jika terjadi permasalahan, pemimpin jarang meminta saran-saran dari para pegawai. Apabila terjadi permasalahan, pemimpin hanya bermusyawarah dengan para kepala bidang tanpa meminta saran-saran dari pegawai lainnya.
5. Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan belum optimal. Hal ini terlihat dari apabila terjadi masalah dalam organisasi pemimpin hanya berdiskusi dengan kepala masing-masing bidang.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown dalam Danang (2013:16) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedudukan,

pangkat, umur dan mutu pengawasan. Sedangkan menurut Usman (2011:497) kepuasan kerja itu dilatarbelakangi oleh faktor-faktor, seperti imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Selanjutnya Robbins dalam Usman (2008:4660 mengatakan ada empat faktor kondusif bagi munculnya level tinggi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:203) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Selain faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Anwar (2013:93) gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai suatu cara berperilaku yang khas seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantara gaji atau imbalan yang setimpal, kondisi lingkungan kerja, sarana, dan gaya kepemimpinan. Faktor gaji atau imbalan yang setimpal merupakan hal yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran

komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Faktor selanjutnya adalah kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Di samping itu, sebagian besar pegawai lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai. Jika hal ini terpenuhi maka pegawai akan merasa puas.

Faktor selanjutnya adalah faktor sarana atau fasilitas. Dimana sarana yang memadai ditempat kerja memberikan kelancaran terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dan memberikan kemudahan dalam bekerja. Pegawai akan merasa senang dan puas dalam bekerja apabila pekerjaannya dapat dilakukan dengan mudah dan lancar. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Pasolong (2010:36) gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, memperlihatkan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Namun mengingat keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka penulis membatasi masalah pada Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini akan

membahas dua variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Gaya Kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Ada atau tidak hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan memperhatikan masalah di atas, penelitian ini bermanfaat:

1. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b) Sebagai bahan masukan bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam meningkatkan kepuasannya.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang cukup tinggi terhadap segala aspek pekerjaannya yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisa data sebesar 76,48% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup tinggi.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kota Padang cukup baik yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisa data sebesar 68,14%) dari skor ideal yang berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dimana  $r_{hitung} = 0,501$  sementara itu  $t_{tabel} = 0,297$  pada taraf kepercayaan 95% dan 0,384 pada taraf kepercayaan 99%, maka dapat diperoleh dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya terkait hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup, dan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai, serta dapat meningkatkan pengawasan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga tujuan dapat diwujudkan.
3. Kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang diharapkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Lebih cinta terhadap pekerjaannya, melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa senang, semangat dan tidak mengeluh dalam bekerja.
4. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti dua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Idochi. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Alvera, Dewi. 2013. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang*. Skripsi. FIP. UNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Liputo, Benyamin. 1988. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Marian, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Program Pasca Sarjana. UNDIP. (di akses pada 04-03-2015. 18.40 WIB)
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI PRESS.
- Nazumy, Febrica. 2012. *Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai di BAAK, BAUK, dan BAPSI UNP*. Skripsi. FIP. UNP.