

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

ARTIKEL ILMIAH

*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 JURNAL

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

Nama : PINTA UMMUL HUSNA RAMADHANI
NIM/BP : 1100131/2011
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2016

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Dr. Rifma, M.Pd
NIP. 196503121990012001

Pembimbing II,



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 195502031986022001

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

PINTA UMMUL HUSNA RAMADHANI
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN FIP UNP

Abstrak

his research is motivated from observations of the author in Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, which shows lack of good leadership style direct supervisor at the Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. The purpose of this study was to obtain information about employees on leadership styles Perspsi Direct Supervisors at the Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang: 1) Implementation of tasks by giving instructions to subordinates, carrying out surveillance, giving confidence to the employee in performing its duties and focusing attention on the implementation of tasks, 2) The relationship of humanity with the way the leadership to motivate employees to work, leadership involves employees in decision and leadership to develop family relationships. Research question posed is how the employee perception of leadership style direct supervisor at the Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Oriented tasks and human relations.

Key word : Leadership Style

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai macam unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Demikian juga halnya dengan lembaga pemerintahan dan aparaturnegara 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 (2012:48) 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 mengikutsertakan 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”***

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pada penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan atau menggambarkan suatu masalah atau keadaan peristiwa sebagaimana adanya secara sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang dan diambil untuk sampel adalah dari 56% dari jumlah populasi pada masing-masing masa kerja yaitu 43 orang seperti yang terlihat diberikut ini:

No	Bidang	Jumlah
1	Kasubag.Umum	8
2	Bid.Hubungan Industri	7
3	Bid.Pengawasan	7
4	Bid.Pentalatas	8
5	Bid.Rehabilitasi	5
6	Bid.Pemberdayaan	4
7	Bid.Banjamsos	4
	Jumlah	43

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Sugiyono, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan Proportional random sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

$$M_x = \frac{\sum f^x}{N}$$

Keterangan:

M_x = Mean yang dicari

$\sum f^x$ = Jumlah perkalian antara nilai tengah dengan frekuensi

N = Sampel/ Responden Penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Alternatif jawaban yang digunakan adalah Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif jawaban angket dipergunakan dalam bentuk skor adalah untuk Selalu (SL) diberi skor 5, untuk Sering (SR) diberi skor 4, untuk Kadang-kadang (KD) diberi skor 3, untuk Jarang (JR) diberi skor 2, dan untuk Tidak Pernah (TP) diberi skor 1. Dan Memberikan penilaian terhadap data tersebut dengan menggunakan skala 1-5 yaitu: dengan menggunakan klasifikasi Widodo (2004:78) sebagai berikut :

Mean	Kategori
4,6-5,0	Sangat baik
3,6-4,5	Baik
2,6-3,5	Cukup
1,6-2,5	Kurang
1,0-1,5	Tidak baik

HASIL PENELITIAN

Hasil dari penelitian tentang Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang Berorientasi pada: 1) Tugas dengan cara memberikan petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan, memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas, menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas 2) Hubungan bawahan dengan cara Motivasi pegawai dalam bekerja, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan hubungan kekeluargaan.

Secara keseluruhan, skor rata-rata yang diperoleh telah termasuk dalam kategori baik di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa skor rata-rata adalah 3,66 yang artinya Persepsi Pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung terlihat **Baik** di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi hasil penelitian dibawah ini:

No.	Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang	Skor Rata-rata	Kategori
1.	Berorientasi pada Tugas Memberikan petunjuk atau arahan	3,66	Baik
2.	Melaksanakan pengawasan	3,04	Cukup
3.	Memberikan keyakinan	3,73	Baik
4.	Menekankan perhatian	4	Baik
	Jumlah	3,61	Baik
	Berorientasi pada hubungan bawahan		
1.	Memberikan motivasi	3,72	Baik
2.	Melibatkan dalam pengambilan keputusan	3,94	Baik
3.	Mengembangkan hubungan kekeluargaan	3,54	Cukup
	Jumlah	3,73	Baik
	Rata-rata	3,66	Baik

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata Persepsi Pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah artinya Persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah baik dengan skor 3,66.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian mengenai Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang meliputi (1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan sub indikatornya adalah memberikan petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas, menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas dan Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang meliputi (2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan

bawahan dengan sub indikatornya adalah memotivasi pegawai dalam bekerja, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan hubungan kekeluargaan.

Persepsi Pegawai Tentang gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas

Memberikan petunjuk kepada bawahan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa memperoleh skor rata-rata 3,66. Skor ini berada pada kategori baik.

Jadi dapat diketahui persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara memberikan petunjuk kepada bawahan terlihat baik. Hal ini dilihat dari atasan langsung memberi arahan pada pegawai tentang cara melaksanakan tugas sesuai prosedur. Hasil ini perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara atasan memberi petunjuk kepada pegawai tentang cara menata ruang kantor yang nyaman dan aman agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar tanpa ada gangguan. Atasan langsung dapat meminta pegawai mengkoordinasikan pekerjaan dengan pegawai lainnya agar dapat sejalan dan mampu bekerjasama dalam pencapaian tujuan akhir, hal ini sejalan dengan Wahyudi (2012:129) mengatakan “dimensi perilaku tugas yaitu kecenderungan pemimpin untuk mengatur dan menentukan peranan bawahan. kepemimpinan 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.

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 5 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara melakukan pengawasan terlihat cukup. Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara melakukan pengawasan memperoleh skor rata-rata 3,04. Skor ini berada pada kategori cukup.

Jadi dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara melakukan pengawasan dapat dikatakan cukup. Hasil ini dapat dilihat dari atasan kurang mengawasi pekerjaan pegawai saat melaksanakan tugas, atasan kurang melakukan pengamatan kepada pegawai atas tugas yang dikerjakan, dan atasan kurang menerima laporan lisan ataupun tulisan apabila terjadi kesalahan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Solusi yang sebaiknya dilakukan adalah atasan sebaiknya mengamati setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya dengan bertanya langsung apakah tugas yang diberikan sudah dikerjakan, selanjutnya atasan langsung harus meminta kepada para pegawainya laporan secara lisan ataupun tertulis apabila melakukan kesalahan atas tugas yang dikerjakan dan Sebaiknya atasan langsung melaksanakan beberapa teknik pengawasan agar setiap pekerjaan pegawai agar terarah pada pencapaian tujuan serta mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas

seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2012:367) mengemukakan teknik-teknik yang sering digunakan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengawasi pegawai-pegawai untuk mengetahui apakah pekerjaan telah dilakukan
- 2) Melakukan pengamatan langsung menggunakan mesin-mesin elektronik kantor
- 3) Inspeksi teratur dan langsung tentang pekerjaan surat-menyurat, steno.
- 4) Melakukan memonitor atas penggunaan sarana dan prasarana yang dipakai dalam melaksanakan tugas
- 5) Pelaporan lisan dan tulisan apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas kantor
- 6) Memberi teguran apabila terjadi kesalahan dalam menggunakan sarana dan prasarana.

Memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 6 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara memberikan keyakinan kepada bawahan terlihat baik. Hasil ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara memberikan keyakinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas memperoleh skor rata-rata 3,73. Skor ini berada pada kategori baik.

Jadi dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara memberikan keyakinan kepada bawahan dapat dikatakan Baik. Hal ini perlu dipertahankan dengan cara atasan memberikan keyakinan kepada pegawai agar menggunakan peralatan kantor dengan benar, memberikan keyakinan bahwa pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya sendiri, dan memberikan keyakinan kepada pegawai akan pentingnya penerapan disiplin dalam tugas. sejalan dengan Menurut Terry (2006:158) “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”.

Jika 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.

Menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 6 dapat dilihat bahwa Persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara menekankan perhatian terlihat baik. Hasil ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada tugas dengan cara menekankan perhatian kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas memperoleh skor rata-rata 4. Skor ini berada pada kategori baik.

Jadi dapat diketahui Persepsi Pegawai tentang gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berorientasi pada tugas dengan cara menekankan perhatian pada pelaksanaan tugas dapat dikatakan baik hal ini perlu dipertahankan dengan cara atasan menetapkan batas waktu kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, atasan mengganti pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik dan atasan hanya memberikan tugas kepada pegawai sesuai kemampuannya hal ini sejalan dengan pendapat 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 pekerjaannya
- 4) Adanya interaksi antara atasan dan bawahan secara langsung mengenai aturan yang harus dipatuhi bawahan
- 5) Menekankan keharusan dalam melaksanakan tugas tepat pada waktunya.

Persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan Memotivasi pegawai dalam bekerja

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara memotivasi pegawai dalam bekerja terlihat baik. Hasil ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa memotivasi pegawai dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 3,72. Skor ini berada ada kategori baik.

Jadi dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara memotivasi pegawai dalam bekerja dapat dikatakan baik hal ini dapat dipertahankan dengan cara atasan menciptakan kerjasama yang baik dengan pegawai dalam melaksanakan tugas, atasan memberi penghargaan kepada pegawai atas partisipasi dalam melaksanakan tugas, Atasan menciptakan suasana kerja yang kreatif dikantor hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2003:456) pada dasarnya motivasi dapat memacu guru 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 pegawai untuk bekerja, apa yang menjadi dorongan ataupun yang mereka butuhkan agar dapat bekerja dengan efektif.

Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 9 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terlihat baik. Hasil ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan memperoleh skor rata-rata 3,94. Skor ini berada pada kategori baik.

Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berorientasi hubungan kemanusiaan dengan cara melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat dikatakan Baik. Hasil ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan dengan cara atasan menerangkan kepada pegawai tentang keputusan-keputusan yang diambil, atasan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, atasan mengikutsertakan pegawai dalam membuat anggaran belanja tahunan

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.

Mengembangkan hubungan kekeluargaan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara mengembangkan hubungan kekeluargaan dilihat cukup, Hal ini dapat dibuktikan dari data penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara mengembangkan hubungan kekeluargaan memperoleh skor rata-rata 3,54. Skor ini berada pada kategori cukup.

Jadi dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan dengan cara mengembangkan hubungan kekeluargaan terlihat cukup, hal ini dikarenakan atasan kurang memberikan toleransi kepada pegawai ketika datang terlambat ke kantor, kurang mengunjungi keluarga pegawai apabila ada yang sakit, dan atasan kurang mendengarkan keluhan pegawai. Solusi yang sebaiknya dilakukan adalah atasan terlebih dahulu menanyakan kepada pegawainya alasan datang terlambat ke kantor, segera mengunjungi pegawai atau keluarga pegawai yang sedang mengalami sakit atau terkena musibah dan selanjutnya atasan lebih sering berkomunikasi dengan pegawainya, mendengarkan keluh kesah dan masalah yang sedang pegawai tersebut hadapi.

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.

Persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

Dengan demikian dapat diketahui persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang terbagi atas dua indikator sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari skor 3,66 yang berada pada kategori baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Blake dan Mouton dalam (Thoha,2012:53), yaitu managerial grid menekankan bagaimana manager memikirkan produksi dan hubungan manajer

serta memikirkan produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Menurut Blake dan Mouton ada empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrem, sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan berada ditengah tengah gaya ekstrem tersebut. Dari 5 gaya tersebut gaya pada grid 9.9 yang merupakan gaya paling efektif untuk diterapkan dalam menjalankan kepemimpinan, dimana manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Jadi dapat diketahui bahwa persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan atasan langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah berjalan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

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 kemanusiaan 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. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut : 1)Bagi Atasan Langsung hendaknya lebih memberikan pengawasan terhadap, 2)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., 3)Bagi pegawai hendaknya melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak diawasi langsung oleh Atasan Langsung dan lebih meningkatkan hubungan kekeluargaan antar sesama dan Atasan, 4)Bagi peneliti, sebagai rujukan dan pengembangan peneliti selanjutnya mengenai persepsi pegawai tentang Atasan Langsung di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 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
- Terry r, George. 2006. *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Pontianak: CV Alfabeta