

EFEKTIFITAS PENGUKURAN LIKUIDITAS TERHADAP KESEHATAN PERUSAHAAN PT. X DI MERAUKE

Enggar Trijunanto

Pengaruh Praktik *Corporate Governance*, Intensitas asset tetap, intensitass persediaan dan profitabilitas terhadap *Effective Tax Rate* (ETR) pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016"

Ignatius Ari

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA KANTOR STASIUN METEOROLOGI MOPAH KABUPATEN MERAUKE

Yohana Fatruan

ANALISA RASIO DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN PERUSAHAAN X DI MERAUKE

Metodius France Marjun Janggur, SE.,M.AK

Yulia Samanin Gebse

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Emilya Yunita Korisien

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen dan Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi. Isi dan konten jurnal ini berdasarkan hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis ini diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan jadwal penerbitan: dua kali dalam setahun yakni pada bulan Juli dan Desember.

Pelindung	:	Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa
Penanggung jawab	:	Yohanes Ngamal, SE.,M.M
Dewan Redaksi	:	
Ketua	:	Hendrik. Pandiangan, S.Kom., M.M
Wakil ketua	:	Inez Cara A. Phoek, B.Com.,M.M
Anggota	:	Leonardus Budi Weluk, S.Pd.,M.M Fransiscus. Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong, No.1, Merauke, Papua Tel. (0971)3333501

Email: stie.theresa@gmail.com

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa Indonesia dan Inggris, karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat: stie.theresa@gmail.com Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirim penulis.

4

Daftar Isi

EFEKTIFITAS PENGUKURAN LIKUIDITAS
TERHADAP KESEHATAN PERUSAHAAN PT. X
DI MERAUKE
Enggar Trijunanto

5

11

PENGARUH PRAKTIK *CORPORATE
GOVERNANCE*, INTENSITAS ASSET
TETAP, INTENSITAS PERSEDIAAN DAN
PROFITABILITAS TERHADAP *EFFECTIVE TAX
RATE (ETR)* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR
DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2012-2016"
Ignatius Ari

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA KANTOR STASIUN
METEOROLOGI MOPAH KABUPATEN MERAUKE
Yohana Fatruan

53

75

ANALISA RASIO DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN PERUSAHAAN X DI MERAUKE
Metodius France Marjun Janggur, SE.,M.AK
Yulia Samanin Gebse

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE
Emilya Yunita Korisien

89

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Oleh
EMILYA YUNITA KORISIEN
15632008

ABSTRAK

Emilya Yunita Korisien (15632008). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke". Skripsi jurusan manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Saint Theresa Merauke, oktober 2020.

Skripsi ini disusun guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dilakukan ketika peneliti ingin mengetahui perilaku pimpinan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh 50 sampel pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Dalam penelitian ini penulis melakukan survei dengan menggunakan penelitian Kuantitatif jenis penelitian Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Sederhana yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Variabel ini dipilih peneliti karena untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai

pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Kata Kunci: "Kepemimpinan, Kinerja Pegawai".

1. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang bisa memberikan, dan mengarahkan teladan kepada orang lain terhadap tindakan, pikiran pendapat resepsi yang mengarahkan orang lain untuk mengerti dan membijaksanal seseorang atau kelompok untuk menuju tujuan bersama. Kepemimpinan itu sendiri merupakan bagian dari kelompok orang atau komunitas yang dipimpin oleh seseorang dalam kelompok yang dimana orang tersebut memiliki kemampuan atau kelebihan dalam memimpin kelompok itu sendiri.

Dan biasanya menurut pandangan kasat mata kemampuan itu terlahir karena seseorang tersebut memiliki karisma dan kepribadiannya yang mampu dapat mempengaruhi secara universal atau menyeluruh terhadap wadah atau kelompok yang dipimpinnya.

Menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Sunyoto (2012), kepemimpinan adalah merupakan langkah seseorang guna mencoba agar dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok, kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu ketrampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin, mengarahkan dan membimbing orang lain, tim atau seluruh organisasi yang dipercayakan untuk menjadi kepemimpinan. Dalam tugasnya pemimpin mempunyai wewenang, tanggung jawab dalam mengarahkan dan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar karyawan mampu berperilaku sesuai yang diinginkan pemimpinnya sehingga segala pekerjaannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam perencanaan kelancaran wadah tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana pemimpin memberikan arahan pendapat agar dapat mempengaruhi bawahannya, dengan menyatakan bentuk pola pikiran atau tingkah laku kepribadian seseorang. Terdapat beberapa sifat gaya kepemimpinan yang baik dan dapat digunakan agar guna menjalankan suatu wadah atau organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan outokratis, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, dan gaya kepemimpinan demokratis. Faktor ini yang memberikan keberhasilan pada seorang pemimpin adalah salah satunya tergantung dari pada teknik kepemimpinannya yang dapat dilakukan dalam menciptakan situasi dan kondisi sehingga menyebabkan orang yang dipimpin itu timbul dan menyadari kesadaran untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dikehendaki. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang khas dan berbeda untuk dapat mempengaruhi orang baik secara individu ataupun organisasi, dengan

cara tindakan mempengaruhi orang atau kelompok dalam membentuk gaya kepemimpinan. Dengan kata lain, efektifitas atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari pada bagaimana kemampuannya itu untuk mengelola dan memberikan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi disuatu organisasi tersebut yang dipimpinnya.

Kinerja pegawai negeri sipil dewasa ini menjadi sorotan semua pihak, dikarenakan terdapat fakta-fakta yang menimbulkan bahwa masih belum seluruh pegawai negeri sipil dapat membentuk diri secara maksimal pada pekerjaan yang diberikan kepada mereka atau pegawai tersebut. Keadaan ini memberikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil oleh masyarakat yang beranggapan bahwa pegawai tersebut belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh pimpinan kepadanya. Bahkan banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang bagaimana kinerja pegawai negeri sipil terutama bagaimana dalam menyangkut kinerja adapun masalah - masalah yang dapat berhubungan langsung dengan pelayanan. Keluhan ini yang kerap kali terjadi misalnya waktu yang tertunda dalam pelayanan tanpa adanya alasan - alasan yang tidak jelas sehingga dimana waktu yang seharusnya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut terbuang dan tidak terlaksana secara cepat dikerjakan dan akurat kepada masyarakat dengan baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010) dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kinerja pegawai ataupun karyawan yang dapat dilihat atau diukur dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama guna mendapatkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya atau staf untuk melaksanakan pekerjaan yang ditargetkan sesuai dengan arahan, pendapat yang diberikan guna mencapai tujuan dan kesuksesan bersama. Kinerja pegawai adalah orientasi kerja yang secara alami berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai agar melaksanakan tugas yang diberikan dengan tuntas kerja ataupun tanggung jawab yang telah diberikan

kepada masing-masing pegawainya. Dari beberapa uraian pendapat di atas dapat ditegaskan maka kinerja pegawai yaitu, kinerja yang memberikan perbandingan atas hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai ataupun karyawan sesuai dengan standar yang telah diberikan. Kinerja dapat pula juga sebagai hasil yang dicapai oleh setiap orang ataupun seseorang, baik dengan kuantitasnya maupun dalam suatu wadah organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang harus pegawai tersebut kerjakan sesuai dengan petunjuk arahan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori dan hasil dalam penelitian penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai negeri sipil bila dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. Kualitas

Bila dilihat dari aspek kualitas, bahwa pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, masih banyak kendala dalam menduduki jabatan tidak sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Hal ini terlihat pada saat ada permasalahan yang dapat diselesaikan secara baik dan pada tepat waktu karena pegawai yang bersangkutan tersebut harus berkonsultasi terlebih dahulu dengan pegawai lain atau atasan yang memahami permasalahan tersebut. Sehingga selama penulis berada pada dinas tersebut melihat kejadian masyarakat yang datang marah – marah di ruang sekretariat karena bidang teknis yang menangani permasalahannya tidak ada pada saat itu.

2. Kuantitas

Bila dilihat dari jumlah pegawai yang berada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke pula berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 41 orang dan honorer berjumlah 33 honorer, hal ini bila dilihat dari kebutuhan organisasi masih dari harapan untuk pegawai negeri sipil dimana untuk 1 kepala seksi idealnya memiliki 2 staf pegawai negeri sipil, namun dalam kenyataannya ada yang sama sekali tidak punya dan diisi oleh pegawai honorer. Sehingga tidak dipungkiri sering terjadi keterlambatan pelayanan kepada masyarakat, dikarenakan pegawai tidak berada

di kantor karena urusan lain maupun dinas luar dan tidak ada pegawai yang dapat menggantikan tugasnya, yang menyebabkan masyarakat harus menunggu atau kembali lagi keesokan harinya.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke yaitu jam masuk (apel pagi) jam 08.00 Wit dan pulang kantor (apel sore) jam 15.00 Wit. Dalam pelaksanaannya selama penulis berada di dinas yang terjadi saat apel pagi rata – rata yang datang $\pm$ 70% sedangkan apel sorepun demikian, sehingga sudah tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang jumlah kebutuhan sudah kurang ditambah dengan tidak masuk kerja atau datang terlambat dan pulang terlebih dahulu.

4. Kerja Sama

Kerja sama antar bidang maupun perorangan dalam penelitian penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke masih sangat rendah, hal ini terlihat ego pada masing – masing bidang dan ego personal masih sangat tinggi, dimana ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan antar bidang sulit sekali dalam kerjasama untuk terlaksananya kegiatan tersebut dengan baik begitu pula sering pekerjaan dari pimpinan tidak di delegasikan secara akurat ke bawahannya, sehingga berdampak pada kinerja organisasi pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke itu sendiri.

Melihat kondisi permasalahan yang terjadi terkait kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, maka dalam penelitian ini penulis melihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan termaksud salah satu variabel yang dapat mempengaruhi untuk memecahkan permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Dari pendapat di atas, maka betapa pentingnya suatu pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan bawahannya pada suatu perusahaan atau lembaga pemerintah maka penulis tertarik ingin melihat dan meneliti lebih jauh keterkaitan suatu gaya kepemimpinan terhadap

beberapa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada dinas ini dapat dipengaruhi terhadap kinerja pegawai atau tidak. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul tentang: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.**

1.1. Identifikasi Masalah

Dari hasil penelitian penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, penulis menemukan adapun kendala - kendala sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan pimpinan terhadap bawahannya sehingga masih ada staf pegawainya yang tidak mematuhi peraturan yang telah diberikan oleh pimpinan.
2. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut oleh pimpinan.
3. Masih banyak kekurangan atau kelambatan pada pegawai yang keluar tanpa alasan tidak jelas pada saat jam kerja, sehingga membuat pekerjaan tersebut terbelang atau terlambat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke ?
2. Karakteristik gaya kepemimpinan manakah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempersingkat batasan masalah dalam pembahasan yang luas ini maka penelitian ini dapat dilakukan dengan cara lebih mendalam, maka tidak

semua penelitian ini akan dijalankan. Masalah yang akan penulis teliti ini berkaitan dengan "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke" saja. Oleh sebab itu penelitian ini hanya meliputi :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis
2. Gaya Kepemimpinan Outokratis dan
3. Kinerja

1.5. Tujuan Penelitian

1. Agar dapat mengetahui seberapa besar yang dihadapi dengan pengaruhnya gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai tersebut pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.
2. Guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apakah dan manakah yang tepat perlu digunakan, dan untuk diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian penulis ini, terdapat beberapa manfaat yang perlu dan diperoleh oleh berbagai pihak diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis
Penelitian penulis ini merupakan salah satu syarat agar dapat memperoleh gelar sarjana ekonomi. Selain itu juga penulis dalam penelitian ini merupakan awalnya penulis untuk memasuki dunia kerja. Dan penelitian ini penulis diharapkan dapat pula memberikan pendapat, informasi, dan bahan yang diberikan dan masukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, kepada pihak yang melakukan penelitian dalam hal ini penulis.
2. Bagi Kampus STIE SAINT THERESA MERAUKE
Penelitian ini diberikan dan dapat dijadikan pedoman sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang dapat melakukan penelitian sejenis ini, dan digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penulisannya.
3. Bagi Dinas
Penelitian dalam penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan pendapat kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Merauke, terkhususnya pada pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan saran dalam meningkatkan kinerja bagi pegawai di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan suatu gambaran yang menyeluruh tentang adanya kendala yang sedang dibahas, maka sistematika dalam penulisan skripsi ini berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke" sebagai berikut:

2. LandasanTeori

1.1. Kepemimpinan

Menurut Artana (2012) kepemimpinan merupakan sebuah watak, yang bersifat, karakteristik atau cara dan bagaimana seseorang dalam berkepemimpinan untuk mengupayakan membina dan mengarahkan, dengan menggerakkan seseorang atau suatu sekelompok orang dalam suatu organisasi wadah, agar mereka bisa bersedia untuk bisa berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan yang telah disepakati dan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka kepemimpinan ini merupakan salah satu sifat, karakter dalam merangkul suatu organisasi dalam dunia kerja ataupun seseorang agar dapat mencapai tujuan yang ditargetkan sesuai dengan keputusan yang sudah diterapkan dan ditetapkan oleh pimpinan itu sendiri.

1.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013), gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut memberikan atau mencoba agar dapat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rival dan Sagala (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kumpulan ciri yang digunakan seorang kepemimpinan untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran yang

diberikan dalam organisasi tersebut tercapai dengan terlaksana atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola hidup perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam tugas dan tanggung jawab oleh seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin bila mana ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya sesuai dengan karakter sifat dalam gaya kepemimpinannya.

1.3. Jenis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Autokratis

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang yang lebih banyak dan selalu memberikan masukan baik dari pada pendapatnya sendiri, dan adanya partisipasi yang akan menimbulkan tugas tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain pula bahwa partisipasi memberikan suatu kesempatan kepada para anggota untuk dapat lebih mengembangkan diri pada para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus menerus berinovatif dan kreatif dalam tugas dan tanggung jawabnya (Rival, 2014).

Rival (2014) ini menyatakan bahwa kadang terdapat beberapa karakteristik yang dapat dimiliki seseorang pemimpin demokratis bila mana salah satunya yaitu senang menerima saran, masukan dan pendapat bahkan kritikan dari pegawai ataupun karyawannya, sehingga selalu berusaha mengutamakan pekerjaan bersama - sama antar pemimpin dan staf bawahan (team work) dalam usaha mengerjakan pekerjaan agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan dan ditargetkan bersama, ikhlas untuk memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada pegawai ataupun yang berbuat kesalahan dan kemudian dapat segera diperbaiki agar bawahan tidak dapat lagi berbuat kesalahan yang seksama, sehingga selalu memberikan arahan pendapat, masukan dan berusaha bekerja untuk menjadikan bawahannya lebih sukses maju dari pada pimpinannya, dan dapat menuntun untuk

mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin dikemudian hari nantinya.

Kemudian penelitian Hardian, Rahardjo, dan Hakam (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan yang positif, terbuka dan selalu dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ataupun karyawan bawahannya.

Kepemimpinan demokratis bisa dikatakan sebagai gaya yang efektif menurut Kartono (2013) adalah dengan pertanda sebagai berikut:

- 1) Organisasi maupun wadah dengan seluruh bagian bagiannya berjalan dengan lancar, dan sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor tetapi pekerjaan yang telah diberikan dapat berjalan sesuai dengan arahan pimpinan.
- 2) Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua pegawai dapat menyadari tugas tanggung jawab serta kewajiban, sehingga merasa puas dan aman menyandang tugasnya yang telah diberikan.
- 3) Dapat diutamakan tujuan bersama tentang kesejahteraan pada umumnya, sehingga terjadi kelancaran yang menyeluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut.
- 4) Dengan keadaan seperti ini dapat menyatakan bahwa pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk dapat mempercepat dinamisme kerja sama yang baik demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.

1.4. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan autokratis, pemimpin ini merupakan hak kepribadiannya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu untuk konsultasi dengan orang lain ataupun bawahannya, maupun tidak boleh ada orang lain yang dapat turut campur dalam apa yang sudah ia berikan. Seorang pemimpin autokratis akan menunjukkan sikap ego yang menonjolkan kelakuannya, dan selalu berpendapat benar dan menang sendiri. Mengabaikan peranan bawahan dan pendapat guna kepentingannya dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran, pendapat dan pandangan, dari pegawai bawahannya.

Menurut Thoah (2013) gaya kepemimpinan autokratis dapat diartikan sebagai tindakan yang menurut kemauan pimpinan itu sendiri, sehingga setiap produk apapun dalam pemikiran dipandang yang paling benar. Keras kepala atau rasa angkuhnya melebihi dan keberterimaannya pada khalayak yang bersifat pemaksaan. Kepemimpinan autokratis disebut juga kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan autokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi, jabatan dan penggunaan otoritas. Maka kepemimpinan autokratis adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang mau menang sendiri, apa yang telah diperintahkan itu harus dipatuhi entah itu dalam pandangan pegawai bawahannya salah, tetapi karena tertutup pada saran terhadap pendapat orang lain ataupun bawahannya, dan memiliki idealisme yang sangat tinggi.

1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis ini dapat dilihat dengan dinilai dari beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Mengambil keputusan tanpa musyawarah
- b. Tidak suka menerima pendapat dari bawahan
- c. Memberikan tugas mendadak
- d. Cenderung tidak menyukai bawahan
- e. Memaksakan kehendak
- f. Setiap keputusan tidak dapat dibantah
- g. Hubungan dengan bawahan kurang harmonis
- h. Kurang percaya pada anak buah
- i. Kurang memberi dorongan semangat kerja bawahan

1.6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil sebuah kinerja yang dapat diberikan dan dicapai oleh seseorang menurut aturan yang telah diberikan dan diperintahkan, sehingga yang dapat berlaku untuk pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan tersebut kepada pegawai bawahannya yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2010) definisi dari pada kinerja pegawai ataupun karyawan itu sendiri adalah (prestasi penilaian

kerja) yaitu hasil kerja yang secara khusus berkualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai ataupun karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh pimpinannya dalam hal ini kepada pegawai bawahannya yang dapat mengerjakan tugas, amanah serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan.

Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang diterima dan didapat dari pekerjaan itu yang dicapai seseorang ketika berdasarkan dalam persyaratan - persyaratan pekerjaan, persyaratan ini biasa disebut juga dengan standar minimal kerja yang diberikan, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu agar dapat menyelesaikan dan diperbandingkan sesuai dengan atas tujuan dalam pekerjaan itu atau target yang ingin dicapai oleh seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja pegawai merupakan salah satu penterjemahan dari performance yang artinya hasil kerja seorang pekerja yang diperoleh, dalam sebuah target ataupun proses manajemen dalam suatu pekerjaan yang diberikan atau suatu organisasi yang secara keseluruhan. Dimana hasil dalam pekerjaan tersebut ini harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan akurat agar dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan bersama.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman S Simanjuntak (2011), kinerja menyatakan pada setiap orang dapat dipengaruhi oleh berbagai pihak ataupun berbagai banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 bagian atau kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan juga dukungan dalam bermanajemen. Faktor kompetensi individu adalah kemampuan yang diberikan dalam keterampilan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan itu. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu sebagai berikut dibawah ini :

- (1) Kemampuan dan keterampilan dalam dunia kerja.
- (2) Keahlian yang menggambarkan bahwa tentang

kerja karyawan berdasarkan sejauh mana dalam memberikan pengetahuan mereka tentang hal yang mereka kerjakan dan tangani lebih baik dari pada orang lain di bidang yang sama.

- (3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dapat berdasarkan pada hal - hal yang berguna dan dapat menggerakkan, semangat pegawai serta karyawan pada aktifitas - aktifitas dan menjadi dasar alasan untuk selalu berusaha untuk maju lebih baik dari pada sebelumnya.
- (4) Tanggung jawab yang yang diberikan telah menggambarkan tentang bagaimana kinerja pegawai ataupun karyawan itu, berdasarkan keadaan wajib menanggung apa yang terjadi terhadap tugas - tugasnya.
- (5) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik mula masa lalunya yang memberikan karakter pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin ia lakukan dalam mencapai suatu kesuksesan.
- (6) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap, perilaku yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
- (7) Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga factor diantaranya: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran dan motivasi. (3) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur job desain.

1.7. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator - indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk pekerjaan dalam satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang ditetapkan dan bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Kualitas dari hasil kerja yaitu segala sesuatu dan macam cara dalam bentuk satuan ukuran yang dapat berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat dalam mempergunakan biaya.
3. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang telah berlaku.
4. Inisiatif kemampuan seseorang untuk memutuskan dan melakukan suatu hal yang benar tanpa harus memberi tahu, mampu menemukan hal apa yang seharusnya ia dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitarnya, berusaha untuk terus bergerak maju dan untuk dapat melakukan beberapa hal walau keadaan itu terasa semakin sulit dan berat.
5. Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan ataukah belum mencapai target.
6. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
7. Kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan dan digambarkan.
8. Kreativitas proses mental yang dapat melibatkan pemunculan gagasan.

1.8. Penelitian Terdahulu

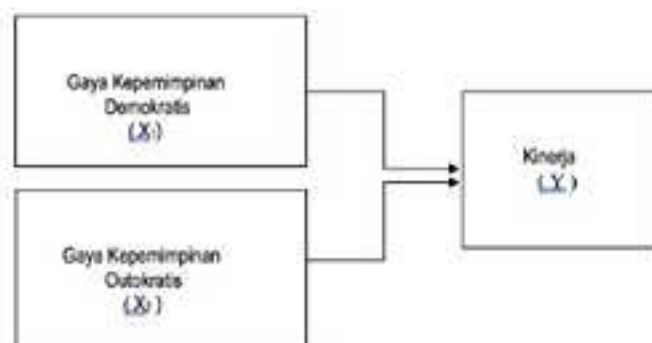
No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dionysius Dendy Wiboyo Jati : 2014	"pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Sanhusada Generasi Mahardika Yogyakarta	Variabel bebas terdapat pada pengaruh gaya kepemimpinan, dan Variabel terikat terhadap pada kinerja pegawai ataupun karyawan.	gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja, secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun karyawan. Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara umum dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanhusada Generasi Mahardika Yogyakarta.

2.	Dewan-daru Indrawan : 2015	pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi, dapat memberikan informasi dalam organisasi terhadap prestasi kinerja pegawai atau karyawan. Studi kasus pada karyawan Matahari Departemen Store Malioboro Mall Yogyakarta	Variabel bebas pengaruh pada gaya kepemimpinan. Variabel terikat berpengaruh terhadap kinerja pegawai	berdasarkan analisis uji t gaya kepemimpinan secara gambaran persial berpengaruh terhadap prestasi yang dikerjakan oleh pegawai karyawan dan factor dalam gaya ini yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi, organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap Matahari Departement Store Malioboro Mall Yogyakarta.
3.	Noppy Risky : 2014	pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat	Variabel bebas pengaruh gaya kepemimpinan. Variabel ini terikat terhadap kinerja pegawai	budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan, dan terdapat budaya organisasi dan temaksud gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari cabang Sintang, Kalimantan Barat.

1.9. Kerangka Pemikiran

Setiap penelitian pastinya diperlukan adanya kerangka berpikir sebagai pijakan atau sebagai pedoman dalam agar dapat menentukan arah dari penelitian, hal ini diperlukan agar dapat penelitian ini tetap terfokus pada kajian yang akan diteliti. Dari berbagai pemikiran di atas, untuk memberikan memecahkan masalah tersebut dalam penelitian ini agar dapat lebih mempermudah pemecahannya maka kita dapat perlu suatu kerangka pemikiran. Adapun hubungan antara yaitu variabel - variabel penelitian antara variabel bebas dan variabel terkait. Yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kerangka pemikiran ini juga untuk lebih jelasnya dapat dilihat dimana hubungan antara variabel - variabel melalui gambar sebagai berikut ini,

Gambar : 1.1
Kerangka Pemikiran



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Variabel Independen (X) : Gaya kepemimpinan
Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang penyebut atau penentu.
2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai
Kinerja dependen atau variabel terikat merupakan variabel akibat variabel yang tergantung pada variabel lainnya.

1.10. Hipotesis

Menurut Sedermayati dan Syarifudin Hidayat (2011) Hipotesis adalah asumsi, pemikiran, perkiraan ataupun dugaan sementara mengenai suatu hal yang dapat diperkirakan sebelumnya atau permasalahan - permasalahan yang harus dilakukan dan dengan dibuktikan kebenarannya dalam menggunakan data fakta yang akurat atau informasi yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang penulis valid reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan dan ditemukan secara nyata dan ilmiah.

Dalam suatu badan ataupun perusahaan seorang atasan harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang bisa dapat diterima oleh pegawai maupun karyawan, sehingga pegawai dapat dikerjakan dengan secara baik dan benar. Apabila tugas yang suda diberikan dapat dikerjakan secara baik maka kinerja pegawai mapun karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan

yang suda ditentukan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

- H_1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.
- H_2 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian
Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke
2. Waktu Penelitian
Penelitian ini membutuhkan waktu kurang lebih satu bulan. Penelitian di awali dengan tahap persiapan materi, observasi lapangan, pembagian kuisioner dan tahap pengambilan data pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.
3. Prosedur Penelitian
Prosedur penelitian adalah langkah-langkah apa saja yang akan penulis ambil dalam melakukan penelitian ini. Pada penelitian ini penulis melakukan metode survei dengan menggunakan variabel kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Adapun tahapan - tahapan yang telah melakukan dalam pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. Tahap Persiapan.
 - 1) Observasi ke dinas yang akan digunakan untuk penelitian ini
 - 2) Meminta surat permohonan izin penelitian ke bagian akademik kampus STIE SAINT THERESA Merauke.
 - 3) Mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke untuk mengadakan penelitian tersebut.
 - 4) Berkonsultasi dengan kepala dinas dalam rangka observasi untuk mengetahui bagaimana aktifitas dan kondisi dari lokasi atau objek dalam penelitian tersebut.
 - 5) Mengajukan instrumen penelitian yaitu berupa

- angket untuk pegawai negeri sipil maupun honorer.
- b. Pelaksanaan Penelitian
 - 1) Meminta ijin kepada pihak dinas bahwa akan diadakannya penelitian di dinas tersebut.
 - 2) Membagikan angket kepada pegawai untuk diisi oleh masing - masing pegawai.
 - 3) Meminta data sekunder terkait data pegawai, bagan struktur organisasi dan program kerja selama satu Tahun terlewati.
 - c. Tahap Akhir
 - 1) Mengumpulkan semua data tersebut dari hasil penelitian itu
 - 2) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut
 - 3) Menarik dan menyimpulkan hasil penelitian
 - 4) Penyusunan laporan hasil penelitian
 - d. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014) pengertian sumber data adalah suatu masukan olahan yang telah memberikan segala cara untuk mendapatkan sumber data yang akurat dan benar dan langsung diberikan kepada pengumpul data tersebut. Berdasarkan sumber data yang dibutuhkan dan dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1) Data primer

Data primer yaitu data yang didapat dan diperoleh dari hasil dalam penelitian tersebut ini secara langsung empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat secara langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tersebut.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh yang didapat, peroleh diambil dari pihak lain atau hasil penelitian ini dari berbagai pihak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilakukan penulis adalah sumber data primer. Data primernya yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh dari pembagian kuisioner dan sampel.

3.2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke terbentuk melalui peraturan Daerah Kabupaten Merauke nomor 7 tahun 2016 tentang

pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Merauke. Sesuai pasal dua, pasal empat huruf (g) Perda Kabupaten Merauke nomor tujuh tahun 2016; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tipe logi A, yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dipimpin oleh Bapak KELIOPAS NDIKEN, S.STP sebagai kepala dinas yang menjabat dari tahun 2018 sampai dengan saat ini, adapun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke memiliki 3 bagian kasubag, 4 bidang dan 12 seksi. Jumlah pegawai sebanyak 74 orang pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil 41 orang dan honorer 33 orang.

Dalam melaksanakan program kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pelayanan disesuaikan dengan bidang tugas yang dipegang oleh kepala bidang dan dibantu oleh kepala seksi pada masing seksi dan kepala sub bagian, didukung oleh staf pegawai pada masing-masing bidang antara lain:

1. Bidang pelatihan dan produktifitas kerja terdiri dari seksi
 - a. Pelatihan dan Magang
 - b. Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi
 - c. Pengembangan Produktifitas Kerja
2. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terdiri dari Seksi
 - a. Penempatan Tenaga Kerja
 - b. Perluasan Kesempatan Kerja
 - c. Informasi Pasar Kerja
3. Bidang Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja terdiri dari Seksi
 - a. Persyaratan Kerja dan Jaminan Kesehatan Nasional
 - b. Hubungan Industrial dan Perlindungan Kelembagaan
 - c. Pengupahan
4. Bidang Transmigrasi terdiri dari Seksi
 - a. Perencanaan Kawasan Transmigrasi
 - b. Pembangunan Pemukiman Transmigrasi
 - c. Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan
5. Bidang Kesekretariatan terdiri dari Sub Bagian:
 1. Program dan Pelaporan
 2. Umum dan Kepegawalan
 3. Keuangan dan Aset

3.5. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini merupakan suatu cara untuk bisa dapat memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan yang tertentu, Sugiyono (2016). Jadi metode penelitian ini merupakan suatu cara agar dapat merangkum rangkaian dalam langkah – langkah yang dilakukan secara berencana dan sistematis agar dapat memperoleh dan mendapatkan suatu cara dalam memecahkan permasalahan terhadap yang akan diajukan dalam penyusunan laporan akhir ini (skripsi). Agar dapat dikatakan sistematis, maka diperlukan cara yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Dengan penelitian ini penulis mempunyai tujuan agar mendapatkan data, yang akan digunakan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Apakah mempunyai pengaruh apa tidak terhadap peningkatan kinerja terhadap pegawai dan karakteristik gaya kepemimpinan yang mana, yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Agar penelitian ini dapat dinyatakan memiliki argumen ilmiah yang kuat, maka penulis akan menggunakan prosedur atau cara ilmiah dalam memperoleh suatu data. Adapun prosedur penelitian ini yang dilakukan terdiri dari beberapa tahapan kegiatan yaitu : identifikasi permasalahan, studi literature, pengembangan kerangka konsep, analisis data, identifikasi dan mendefinisikan variabel dan hipotesis.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dilakukan dimana ketika penulis ingin mengetahui perilaku pemimpin dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diisi oleh responden. Hasilnya kemudian diolah, dan dianalisis dan diuji untuk memperoleh hipotesa yang dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian kuantitatif yang dilakukan penulis berfokus pada variabel, bahkan sebelum penelitian ini dilakukan penulis telah menentukan terlebih dahulu variabel yang akan diteliti. Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan gaya kepemimpinan outokratis (X_2) serta variabel dependen (yang dipengaruhi) yakni kinerja pegawai (Y).

3.6. Populasi dan Sampel

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan (library research) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, metode penelitian dan serta laporan - laporan yang menyangkut pada data pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.
2. Studi Lapangan (field research) dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survei wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke yang berjumlah 50 responden. Kuisioner yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Tipe Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Jenis dan Sumber Data

Dengan penelitian ini penulis dapat menggunakan metode analisis deskriptif guna dapat menganalisis data berupa kuisioner yang disebarakan ke 50 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian kuisioner tersebut ditabulasi guna mencari nilai rata – rata untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian ini. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden diperoleh berdasarkan pada nilai rata - rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor yang selanjutnya dilakukan penentuan kelas atas pertanyaan

responden terhadap variabel penelitian dimaksud. Nilai rata - rata skor jawaban selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut ini :

Skor minimum = 1
 Skor maksimum = 5
 Lebar skala = $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	sangat rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	cukup tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	sangat tinggi

Sumber: Ridwan (2013)

Selain menggunakan metode analisis deskriptif, penulis juga menggunakan analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 20, untuk menguji data tersebut ke dalam perhitungan uji t dan uji f.

3.8. Prosedur Pengumpulan Data

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis survey. Menurut Nana Syaodih (Dalam Saepulloh, Asep & Bahrudin 2012) mengatakan bahwa survey digunakan untuk mengetahui bagaimana cara gambaran umum dari karakteristik populasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Variabel ini dipilih peneliti karena untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke (Y).

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi linier sederhana yang bertujuan

untuk dapat mengukur lebih dari satu variabel independen.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Riduwan (2010) menyatakan koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100%. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Y, yakni dapat ditentukan dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

b. Uji t (Parsial)

Menurut Priyatno (2013) mengatakan bahwa, " Uji - t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus uji - t sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{n-2} / \sqrt{1-r^2}$$

Keterangan:

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = *thitung* yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *ttabel*.

Hipotesis yang diajukan yaitu:

H_0 = Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke ?

H_a = Karakteristik gaya kepemimpinan yang mana, tepat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke ?

Menurut Priyatno (2013) dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $thitung > ttabel$ H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $thitung < ttabel$ H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji F (Simultan)

Menurut Gani dan Amalia (2015) bahwa, Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan ini untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan

layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, Bilangan F dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = R^2 / (k-1) / (1-R^2) / (n-k)$$

Jika $F_{hitung} > (a, k-1, n-k)$, Maka ditolak

Jika $F_{hitung} < (a, k-1, n-k)$, Maka diterima

Dimana:

H_0 = Model tidak layak sehingga tidak dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

H_a = Model layak sehingga dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

d. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) bahwa hipotesis adalah : "Jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta yang nyata empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Taraf signifikansinya yang dipilih dan ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat mewakili hubungan variabel yang diteliti ini merupakan suatu taraf signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian di bidang ilmu sosial.

Dalam penelitian ini digunakan dua pengujian yaitu uji - t dan uji - F, namun sebelum melakukan semua pengujian ini terlebih dahulu dilakukan pengolahan data kuisioner yang diolah menggunakan program SPSS guna mendapatkan angka signifikansi dari masing-masing variabel. Dari hasil olahan data ini dapat diperoleh data yang sebagaimana terlihat pada tabel 3.9.1 dan tabel 3.9.2 yang digunakan sebagai dasar melakukan uji hipotesis.

Tabel 3.9.1
Coefficient^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.954	2.512		4.759	.000
	Demokratis (X ₁)	.388	.104	.485	3.731	.001
	Otokratis (X ₂)	.039	.058	.087	.667	.508

Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data primer diolah 2020

Tabel 3.9.2
Anova^a

	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	37.569	2	18.795	6.960	.002
	Residual	126.911	47	2.700		
	Total	164.500	49			

Dependent Variable: Kinerja (Y)
Predictors (Constant) Kepemimpinan Otokratis (X₂), Demokratis (X₁).
Sumber: Data primer diolah 2020

e. Uji t (t -test)

Menurut Ghazali (2013) uji t digunakan untuk "menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen tersebut. Uji - t adalah pengujian koefisien regresi yang masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk melihat bagaimanakah masing - masing variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu struktur modal. Cara mendeteksi pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu dengan cara melihat tabel coefficients dapat dilihat dari koefisien regresi yang ada hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (-) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan pada kolom "sig" adalah agar untuk melihat signifikansinya. Jika nilainya kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilainya kurang dari $\alpha = 10\%$ (0,10) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 3.9.1 diketahui nilai gaya kepemimpinan demokratis pada signya sebesar $0,001 < 0,05$. Sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji t maka dimana jika nilai sig. Kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen artinya diterima, oleh karena itu dapat dikatakan tentang variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Sedangkan hasil uji kepemimpinan outokratis terlihat nilai signya $0,508 > 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen artinya ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan outokratis tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

f. Uji F (F-test)

Menurut Ghazali (2013), Uji F pada dasarnya dapat menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen terikat tersebut.

Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap hipotesis, maka harus ada kriteria - kriteria dalam pengujian yang ditetapkan. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan nilai t atau F_{hitung} dengan t atau F_{tabel} dengan menggunakan tabel harga kritis t_{tabel} dan F_{tabel} dengan tingkat secara signifikansi yang telah ditentukan tadi sebesar $0,05$ ($\alpha = 0,05$).

Maka berdasarkan tabel Output SPSS pada tabel 3.9.2 diketahui nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan gaya kepemimpinan outokratis (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah keseluruhannya pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten merauke baik itu yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun yang berstatus honorer. Total responden yang melakukan

pengisian kuisioner berjumlah 50 sampel. Selanjutnya penjelasan identitas responden akan dibagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, umur, status kepegawaian, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1: Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner yang disebar	50
2	Jumlah kuesioner tidak kembali	0
3	Jumlah kuesioner yang kembali	50
4	Jumlah kuesioner tidak lengkap	0
5	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	50
	Total Kuesioner	50
	Respon Rate	50%

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables entered	Variables Removed	Method
1	Otrkt (X2), Dmrkt (X1) ^a		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.478 ^a	.229	.196	1.643

Predictors: (Constant), Otrkt (X2), Dmrkt (X1)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.37.589	2	18.795	6.960	.002
Residual	126.911	47	2.700		
Total	164.500	49			

Dependent Variable: Kinerja (Y)

a. Predictors: (Constant), Otrkt(X2), Dmrkt(X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.954	2.512		4.759	.000
Dmrkt (X1)	.388	.104	.485	3.731	.001
Otrkt (X2)	.039	.058	.087	.667	.508

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hipotesis:

H0: Tidak ada pengaruh kepemimpinan demokrat

dan otokrat terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

H₁: Ada pengaruh kepemimpinan demokrat dan otokrat terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Pengujian Pertama :

H₁ : Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

H₂ : Kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.954	2.512		4.759	.000
Dmkr (X1)	.388	.104	.485	3.731	.001
Otkr (X2)	.039	.058	.087	.667	.508

Data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk kepemimpinan democrat sebesar $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya variable kepemimpinan democrat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Merauke, sedangkan hasil uji kepemimpinan otokrat terlihat $0,508 > 0,05$ maka hipotesis ditolak artinya kepemimpinan otokrat tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Merauke.

Pengujian kedua :

H₂ : Kepemimpinan demokrat dan otokrat berpengaruh signifikan secara bersama -sama terhadap kinerja Disnakertrans Kabupaten Merauke

Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.589	2	18.795	6.960	.002 ^b
Residual	126.911	47	2.700		
Total	164.500	49			

Dependent Variable : Kinerja (Y)

a. Predictors : (Constant), Otkr(X2), Dmkr(X1)

Berdasarkan hasil oleh data dalam table diatas menunjukkan nilai sig. $0,002 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variable kepemimpinan demokrat dan kepemimpinan otokrat berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Merauke.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	559.332	2	279.666	23.450	.000 ^b
Residual	107.335	9	11.926		
Total	666.667	11			

Dependent Variable : Prestasi (Y)

a. Predictors : (Constant), Minat (X2), Motivasi (X1)

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dan Output Anova.

Berdasarkan tabel ouput SPSS di atas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 23,450. Karena nilai F hitung $23,450 > F$ tabel 4,10, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	7.1
Excluded ^a	653	92.9
Total	703	100.0

Listwise deletion based on all Variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.74	2.849	.819	.724
P2	16.92	3.177	.672	.777
P3	16.86	4.449	.360	.851
P4	16.80	3.020	.812	.728
P5	16.84	4.219	.475	.828

Dari hasil olah data terlihat ada beberapa item yang tidak valid dan tidak reliabel yaitu item no. 1, 2 dan 4 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Karena suatu item pertanyaan dikatakan valid dan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	7.2
Excluded ^a	643	92.8
Total	693	100.0

Listwise deletion based on all Variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.000000	12.12	12.720	.467	.769
2.000000	12.50	10.622	.553	.745
3.000000	12.40	11.510	.559	.741
4.000000	13.08	10.565	.604	.725
5.000000	12.54	11.274	.617	.723

Dari hasil olah data terlihat semua item tidak valid, karena suatu item pertanyaan dikatakan valid dan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun hasil diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} pada semua item dibawah 0,782.

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	7.1
Excluded ^a	654	92.9
Total	704	100.0

Listwise deletion based on all Variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.58	2.004	.595	.745
Y2	16.70	2.214	.610	.736
Y3	16.48	2.377	.624	.738
Y4	16.50	2.255	.662	.723
Y5	16.54	2.458	.401	.803

Dari hasil analisa diatas menunjukkan hanya satu item saja yang dikatakan valid dan reliabel yaitu item no. 5 karena hasil $r_{hitung} = r_{tabel}$ atau $0,803 > 0,790$.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun hasil Uji Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS adalah :

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.954	2.512		4.759	.000
Dmkt (X1)	.388	.104	.485	3.731	.001
Oekt (X2)	.039	.058	.087	.667	.508

Dependent Variable : Kinerja (Y)

Koefisien regresi B_1 dan B_2 yang diperoleh masing-masing adalah 0,485 dan 0,087, persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah 0,485, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kepemimpinan demokratis semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0.087, ini berarti bahwa variable kepemimpinan otokrat tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2. Pembahasan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu atau dapat dikatakan juga kepemimpinan adalah seni mendorong atau mempengaruhi orang - orang lain untuk mengerjakan apa yang dikehendaki seseorang pemimpin untuk dikerjakannya. Gaya kepemimpinan ialah pola - pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang - orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya dapat berubah bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya.

Kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang cenderung sering hanya memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dari seseorang yang memimpin atau yang ditunjuk untuk memimpin maupun mengorganisir. Tujuan yang mau dicapai tidak dapat datang begitu saja, sekali perintah langsung tujuan tercapai, namun tujuan bisa tercapai melalui beberapa proses. Proses tersebut bisa berjalan secara efektif maupun efisien tergantung siapa yang

mengkoordinir atau yang perintah. Efektif dan efisien merupakan instrumen untuk mengetahui dan menilai pimpinan atau bawahan memiliki kinerja yang baik atau tidak.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan maupun lembaga pemerintah, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu lembaga ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Terdapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : sistim upah, tujuan yang ditetapkan, manajemen dan kepemimpinan. Oleh karena itu bila dilihat dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke untuk melihat apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dan karakteristik gaya kepemimpinan yang mana, tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada 50 orang pegawai dengan 5 pertanyaan dimasing - masing variabel baik itu variabel independen maupun variabel dependen, dimana variabel independen terdiri dari 2 variabel yakni gaya kepemimpinan demokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan outokratis (X_2) sedangkan variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Dari hasil tanggapan responden yang dilihat dari angka sebaran kelas dimana sebaran kelasnya masuk pada angka yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratik sangat tinggi atau sangat baik dan kinerja pegawai pada sebarang kelas dengan angka sebaran masuk pada kategori tinggi atau baik, ini artinya gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan outokratik yang memperoleh angka sebaran di kategori cukup tinggi atau cukup baik.

Selanjutnya data kuisioner tersebut diolah lagi menggunakan program SPSS, guna mendapatkan

angka signifikan yang menjadi dasar dalam perhitungan uji t dan uji F. Dari perhitungan uji t dan uji F diperoleh hasil yang sama yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan demokratis yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke. Selain melalui tiga instrumen dalam melakukan pengujian hasil kuisioner tersebut diatas yakni tanggapan responden dengan cara melihat besaran sebaran kelas, uji t dan uji F yang semua hasilnya sama, penulis juga melakukan perbandingan dengan instrumen laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang merupakan instrumen pemerintah dalam mengukur kinerja pegawai dengan membandingkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2018 dan tahun 2019, dimana terlihat bahwa secara nyata di lapangan bahwa dengan gaya kepemimpinan kepala dinas saat ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan meningkatnya kinerja pegawai pada tahun 2018 di lihat dilaporan realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke tahun 2018 sebesar 80,94 % dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 94,69 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke guna melihat gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara teori maupun kondisi riil di lapangan mendapat persepsi yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan analisis data yang didapat pada "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai" pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, maka dapat dicari beberapa kesimpulan bahwa sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Merauke adalah gaya kepemimpinan Demokratis.

2. Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh positif dikarenakan dapat diterima oleh pegawai dan diikuti oleh staf pegawai yang berada pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

B. Saran

Setelah penulis dapat menganalisis dari variabel tersebut, maka gaya kepemimpinan dan kerja pegawai maka lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dapat memperhatikan hal - hal berikut ini untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menjaga kelangsungan dan kelancaran dalam aktifitas kedinasan tersebut antara lain yaitu :

1. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis ini apabila ditambah dengan peningkatan dan kedisiplinan pegawai itu sendiri dalam masuk kantor tepat waktu dan disiplin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke akan tetap dapat dioptimalkan secara akurat.
2. Gaya kepemimpinan demokratis hendaknya tidak hanya dilakukan oleh kepala dinas saja, tetapi namun dapat pula diikuti oleh kepala - kepala bidang yang ada pada dalam struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.
3. Penempatan sumber daya manusia pada bidang teknis hendaknya dapat dicermati dan diikuti dengan berbagai pengalaman - pengalaman kerja yang mempunyai skill dalam pendidikannya yang sesuai dibidang tugasnya dengan masing - masing, karena apabila ditunjang dengan gaya kepemimpinan pada kepala dinas saat ini, maka kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke akan mampu dioptimalkan, sehingga pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara efisien dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Rival, Z., Velthzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Rati Pauzia. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu*
- Kartono Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Satu. Alih Bahasa : Ely. Penerbit Indeks. Jakarta

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303-0313