

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERINDUSTRIAN  
PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN  
MENENGAH KABUPATEN SINTANG**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ROBBY FRANANDA  
NIM. 151310882**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN K. SINTANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS  
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAH  
KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN SINTANG**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**Robby Frananda**  
**NIM. 151310882**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 21 Agustus 2021**

**Majelis Penguji**

Pembimbing Utama

Penguji Utama

**Samsuddin, SE, M. Si**  
NIDN. 1113117701

**Dr. H. Helman Fachri, SE,MM**  
NIDN.1107056101

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

**H. Achmad Sutarmin, S. Hut, MM**  
NIDN. 1123117201

**Wulan Purnamasari, SE, MM**  
NIDN. 1115099001

Pontianak, 21 Agustus 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**

**DEDI HARIYANTO, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Sintang”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjanaa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagi pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar besarnya pada pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Wulan Purnamasari, SE, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen K. Sintang.
4. Bapak Samsuddin, SE, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.

5. Bapak H. Achmad Sutarmin, S.Hut, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan dan Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil menengah yang telah memberikan izin dan bantuan untuk mengadakan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Kedua Orang Tua, Saudaraku, dan Istriku yang selalu memberikan dukungan baik materil maupun do'a, perhatian dan dorongannya selama ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Sintang, Oktober 2021

Penulis

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di dinas, perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah kabupaten sintang. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban dari responden yang menjadi pegawai negeri sipil di dinas, perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah kabupaten sintang, yang diberikan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus sampling jenuh.

Hasil uji realibilitas variabel gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* sebesar 0,896. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,884 ini berarti variabel X dan Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,625 yang menunjukkan positif dan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y). koefisien determinasi ( R square) sebesar 0,390 atau 39%, hal ini menunjukkan bahwa variabel (Y) kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 39% oleh variabel X (gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,008 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,008 > 4,03$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kerangka Pemikiran .....	13
G. Metode Penelitian.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Gaya Kepemimpinan</b> .....	<b>24</b>
a. Pengertian Kepemimpinan .....	24
b. Tipe Gaya Kepemimpinan .....	25
c. Nilai – Nilai Kepemimpinan .....	30
d. Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	31
<b>B. Kepuasan Kerja</b> .....	<b>32</b>
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	32
2. Dimensi kepuasan kerja .....	32
<b>C. Aparatur Sipil Negara (ASN)</b> .....	<b>33</b>
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....	33
2. Fungsi, Tugas Dan Peran ASN .....	35
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum .....	36
B. Visi dan Misi .....	38
C. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD .....	41

D. Strategi dan Kebijakan .....	43
E. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sintang.....	47
a. Tugas dan Fungsi SKPD .....	48
1. Kepala Dinas.....	48
2. Sekretariat.....	50
3. Bidang Perindustrian .....	52
4. Bidang Perdagangan .....	54
5. Bidang Pasar.....	56
6. Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.....	57
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) .....	60
8. Kelompok Jabatan Fungsional .....	60
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Karakteristik Responden .....</b>	<b>62</b>
1. Umur Responden.....	62
2. Jenis Kelamin Responden .....	63
3. Tingkat Pendidikan Responden.....	63
4. Masa Bekerja Responden .....	64
<b>B. Uji Instrumen .....</b>	<b>64</b>
1. Uji Validitas .....	64
2. Uji Reliabilitas.....	67
3. Uji Normalitas .....	68
<b>C. Alat analisis.....</b>	<b>70</b>
1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	70
2. Koefisien Korelasi.....	71
3. Koefisien Determinasi.....	71
4. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>73</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>75</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah ASN Berdasarkan Bidang Tahun 2020.....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Laporan Realisasi Fisik Dan Keuangan .....	5
Tabel 1.3	Rata – rata Nilai Prestasi Kerja PNS pertahun .....	7
Tabel 1.4	Rekapitulasi Absensi ASN Pertahun.....	10
Tabel 1.5	Indikator Penilaian Kuesioner .....	17
Tabel 1.6	Keeratan Korelasi .....	22
Tabel 2.1	Karakteristik Kepribadian, Perilaku dan Efek pada Pengikut Kepemimpinan Karismatik .....	26
Tabel 4.1	Umur Responden.....	62
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4	Masa Bekerja Responden .....	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja .....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y .....	69
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	70
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi .....	71
Tabel 4.12	Nilai F hitung hasil estimasi (ANOVAa).....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	79
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel X dan Y .....	85
Lampiran 3 Tabel Uji Validitas Variabel X dan Y .....	91
Lampiran 4 Tabel Uji Reliabilitas Variabel X .....	97
Lampiran 5 Tabel Uji Realibilitas Variabel Y .....	98
Lampiran 6 Tabel Regresi Linier Sederhana .....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan di berbagai sektor kehidupan, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari semua institusi baik pemerintahan maupun swasta yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lembaga pemerintahan dalam rangka penyesuaian diri dengan perkembangan yang terjadi perlu didukung sumber daya manusia yang memadai, mandiri, memiliki motivasi, sikap, komitmen dan kemampuan yang terus menerus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pelayanan yang diinginkan masyarakat.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang merupakan salah satu unsur OPD (Organisasi Perangkat Daerah) sebagai pelaksana pemerintah Kabupaten di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang tertuang dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

Unsur manusia atau pegawai dalam organisasi atau instansi adalah merupakan komponen yang sangat strategis, karena pegawai merupakan aset yang

sangat penting yang dapat menggerakkan komponen dalam organisasi/instansi. Oleh karenanya pemimpin menjadi faktor utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Proses mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan yang diinginkan itulah yang dimaknai sebagai gaya kepemimpinan.

Komponen pembangunan itu bisa berjalan dengan baik bila adanya faktor pendukung, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan gaya pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dedikasi, kemampuan, kepercayaan, disiplin, kepatuhan terhadap aturan yang ada, serta dapat menciptakan hubungan aparatur antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Pekerja yang menerima penghargaan dari atasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas.

Kepuasan kerja merupakan perwujudan akumulasi perilaku dan kinerja individu dan atau kelompok. Kepuasan kerja juga merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri pegawai dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu

harapan pribadinya. Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas, dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Ibu Ida Meilyyani, S.Sos, M.Si Kasubbag Aparatur dan Umum, Bapak Endra Sutaryadi, S.Sos Verifikator Keuangan, dan ibu Leli Nurbaiti, S.Sos Kepala UPT. Metrologi Legal, bahwa dalam pekerjaan dan kebijakan, peraturan yang berlaku, dalam pengambilan keputusan, pimpinan selalu mengutamakan musyawarah, dengan dilakukannya rapat, dan pimpinan selalu mendengarkan pendapat dari pegawainya dengan baik, kemudian mengambil keputusan yang tepat. Dalam hal komunikasi pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas, sehingga memudahkan para pegawainya dalam bekerja dan menjalankan tugas yang diberikan. Dari segi kedisiplinan pimpinan sangat menjunjung tinggi, baik dalam hal berpakaian, apel pagi, dan absensi. Contohnya dalam apel pagi, apabila ada pegawai yang terlambat maka pimpinan akan langsung memberi teguran baik itu secara langsung atau tidak langsung. Hal

ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai yang ada di Disperindagkop dan UKM.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan jabatan/bidang tugas yang ada :

**Tabel 1.1**  
**Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan**  
**Tahun 2020**

No	Jabatan	PNS	Honerer/Kontrak
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	-
3	Bagian Aparatur dan Umum	2	-
4	Bagian Perlengkapan	3	-
5	Bagian Keuangan dan Program	8	-
6	Bidang Perindustrian	7	-
7	Bidang Perdagangan	7	-
8	Bidang Pasar	5	-
9	Bidang Koperasi UMKM	7	-
10	UPT. Metrologi Legal	12	-
11	Tenaga Honorer/Kontrak	-	24
12	Tenaga Penyuluh Lapangan (TPL) IKM	-	1
13	Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)	-	3
Jumlah		53	28

*Sumber : Disperindagkop dan UKM 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tingkat perbedaan jumlah ASN/PNS dengan tenaga honorer/kontrak menunjukkan bahwa Disperindagkop dan UKM ingin meningkatkan keprofesionalan dalam hal pelayanan dengan menempatkan PNS sesuai dengan bidang keahliannya dan menempatkan honorer/kontrak sebagai tenaga pembantu dalam melaksanakan pekerjaan.

Tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah itu sendiri secara institusional adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar dan Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Sedangkan fungsi dari Disperindagkop dan UKM secara umum adalah perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan rencana strategis, pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pengembangan penyelenggaraan usaha industri, perdagangan, pasar, koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah di kabupaten sintang.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, para pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, tentunya sudah memiliki rencana kerja, target, dan pagu anggaran yang harus dicapai pada setiap tahunnya, hal ini memungkinkan pekerjaan dilaksanakan dengan baik, jelas dan terarah, dan program-program yang telah direncanakan tepat guna dan juga tepat sasaran. Berikut ini adalah tabel tentang laporan realisasi fisik dan keuangan di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah :

**Tabel 1.2**  
**Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah**  
**Rekapitulasi Laporan Realisasi Fisik Dan Keuangan**

<b>Tahun</b>	<b>Pagu Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran dalam % (persen)</b>
2017	7.128.535.716,00	6.778.696.427,00	95,09 %
2018	12.309.889.600,00	11.306.460.624,00	91,85 %
2019	13.912.241.906,00	13.139.161.679,00	94,44 %

*Sumber : Disperindagkop dan UKM 2020*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa disetiap tahunnya realisasi anggaran atau penyerapan anggaran yang semakin baik, sehingga dapat diartikan bahwa dalam menyusun rencana kerja semakin efektif dan efisien. Namun dalam hal realisasi program tidak terjadi pencapaian target 100% (seratus persen) dalam setiap tahunnya. Menurut Bapak Agus Kurniawan, SE. MM, Penyusun Program, Anggaran dan Pelaporan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor :

1. Masih rendahnya jumlah SDM yang terampil di bidang industri.
2. Rendahnya kualitas SDM khususnya di Desa, Kecamatan, dan Daerah Tertinggal.
3. Kurangnya fasilitas yang ada dalam mendukung pengembangan UKM.
4. Masih rendahnya tingkatnya produksi produk unggulan lokal baik kualitas maupun kuantitas.
5. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung.
6. Rendahnya minat masyarakat untuk melakukan tera atau tera ulang.
7. Rendahnya minat masyarakat untuk melakukan tera atau tera ulang, beserta timbangan perlengkapan.
8. Peralatan yang digunakan untuk tera atau tera ulang alat UTTP masih minim.
9. SDM belum mengikuti diklat kemetrologian.
10. Rendahnya pengawasan terhadap barang dan jasa yang beredar.
11. Kurangnya kesadaran pelaku usaha terhadap standar mutu
12. Keterbatasan angkutan untuk melakukan operasi pasar.
13. Alokasi anggaran belum maksimal
14. Keterbatasan SDM petugas lapangan.



15. Masih ada beberapa pasar yang rusak berat dan sedang.
16. Kurang patuhnya pedagang terhadap jatuh tempo pembayaran koperasi.
17. Rendahnya tata kelola operasi pasar.
18. Lemahnya manajemen UMKM, terhadap akses pasar.
19. Kurangnya akses UMKM terhadap permodalan.
20. Rendahnya kualitas SDM Koperasi baik UMKM.
21. Kemitraan yang belum berjalan dengan baik.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana PNS memiliki sistem kerja yang sistematis yang terdiri dari perencanaan kerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kerja; penilaian kepuasan kerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kepuasan kerja. Berikut adalah hasil penilaian kinerja PNS berdasarkan rata – rata pertahun :

**Tabel 1.3**  
**Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah**  
**Rata – rata Nilai Prestasi Kerja PNS tahun 2017-2019**

No	Tahun	Rata – rata Nilai Prestasi Kerja	Predikat
1	2017	87,6	BAIK
2	2018	88,3	BAIK
3	2019	90,8	BAIK

*Sumber : Disperindagkop dan UKM 2020*

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut rata – rata nilai prestasi kinerja PNS di Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Ditahun 2017 persentase rata-rata nilai prestasi kerja PNS di Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang adalah 87,6 dengan predikat baik, selanjutnya di tahun 2018 meningkat dari tahun 2017 menjadi 88,3 dengan predikat

baik, kemudian di tahun 2019 juga mengalami peningkatan menjadi 90,8 dengan predikat baik.

Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
  - 1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)  $\leq x \leq$  120 (seratus dua puluh).
  - 2) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh)  $\leq x \leq$  angka 120 (seratus dua puluh).
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)  $\leq x <$  angka 90 (sembilan puluh).
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)  $\leq x <$  angka 70 (tujuh puluh).
- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Hal ini menunjukkan bahwa PNS di Disperindagkop dan UKM berupaya untuk terus memperbaiki kinerja, supaya bisa meningkatkan keprofesionalan dalam bekerja, sehingga dapat pelayanan yang terbaik dalam bidang industri, perdagangan, pasar, koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah di kabupaten sintang. Penilaian kinerja PNS ini dilakukan setiap tahun di akhir Desember pada tahun berjalan dan paling lambat akhir Januari pada tahun berikutnya. Penilaian Kinerja dilakukan oleh pejabat pejabat penilai kinerja yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan. Penilaian kinerja meliputi

kategori Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan dari kategori tersebut dijumlahkan dan dibagi banyaknya kategori penilaian kinerja, sehingga didapatlah Nilai rata-rata. Nilai rata-rata dibagi 40% untuk mendapatkan Nilai Perilaku Kerja, Nilai Perilaku Kerja ini kemudian ditambahkan dengan Nilai Sasaran Kinerja PNS sehingga didapat Nilai Prestasi Kerja. Kemudian penilaian ini digunakan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah.

Kepuasan Kerja sangat penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Dapat dimaknai bahwa Kepuasan Kerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dan manajemen Kerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya.

Salah satu unsur yang dapat dijadikan untuk melihat tingkat kepuasan kerja adalah absensi, dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja akan lebih mudah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, secara sederhana dapat kita hubungkan bahwa pegawai yang tingkat kehadirannya baik akan berbanding lurus dengan kepuasannya kerjanya, demikian pula sebaliknya. Walaupun masih banyak faktor lain yang dapat dijadikan tolak ukur dari kepuasan kerja pegawai.

Berikut adalah rekapitulasi Absensi pertahun yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah :

**Tabel 1.4**  
**Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah**  
**Rekapitulasi Absensi ASN Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (pertahun)	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Keterangan			Total Absensi	%
					Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
1	2017	76	240	18.240	78	70	2	150	0,8 %
2	2018	82	242	19.844	180	81	129	390	1.96 %
3	2019	81	246	19.926	130	75	100	305	1.53 %

*Sumber : Disperindagkop dan UKM 2020*

Dalam hal absensi tentu saja ada saja resiko yang dihadapi, contohnya tingkat kemangkiran. Untuk mengukur tingkat kemangkiran (*Absenteeism*) pegawai maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Absen = \frac{\text{Jumlah Pegawai yang absen}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

*Sumber : Hasibuan (2006)*

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat kemangkiran pada setiap tahun berbeda-beda, hal ini bisa dilihat dari perhitungan yang ada, perhitungan tersebut di dapat dengan menghitung jumlah total pegawai yang absen, kemudian di bagi dengan jumlah pegawai yang dikalikan dengan jumlah hari kerja pertahun, selanjutnya dikali 100% untuk mendapatkan hasil dalam bentuk persen.

Dapat dilihat pada tabel 1.4 di tahun 2017 hasil dari tingkat absensi pegawai yaitu 0,8% berdasarkan nilai tersebut tingkat kemangkiran di tahun 2017 dikatakan baik. Selanjutnya di tahun 2018 hasil 1.96% meningkat dari tahun 2017 namun hal ini masih dikatakan baik. Di tahun 2019 tingkat kemangkiran menurun dari tahun 2018 yaitu 1,53% hasil ini dikategorikan baik juga dalam tingkat kemangkiran pegawai.

Absensi untuk kategori izin yaitu pegawai tidak masuk kerja dikarenakan ada hal yang harus dilakukan di hari kerja, contohnya mengurus hal pribadi dan lainnya, izin dilakukan dengan cara memberi surat kepada kepala bagian atau kepala bidang di masing-masing bidang. Untuk kategori sakit ini adalah hal tidak bisa hindari oleh pegawai, sehingga bisa dimaklumi dengan jumlah yang cukup tinggi. Seperti yang sudah dijelaskan dikategori cuti, apabila pegawai sakit lebih dari 14 hari maka sudah dikategorikan cuti. Selanjutnya dalam kategori tanpa keterangan, meningkatnya absensi juga merupakan dampak dari ketidakpuasan dalam hal bekerja, absensi yang tinggi ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan juga rendahnya tingkat loyalitas. Absensi dikategorikan pelanggaran ringan sehingga hal ini ditinjau lanjuti dengan memberikan teguran kepada yang bersangkutan, sampai diberikan sanksi dengan diberhentikan secara tidak hormat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut mendorong penulis mengadakan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM) Kabupaten Sintang.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PNS di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM) Kab. Sintang ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Guna membatasi ruang lingkup permasalahan sehingga pembahasan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Variabel bebas yang meliputi dimensi :

1. Memiliki strategi yang Jelas dan dikomunikasi dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang atau memotivasi anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Dimensi Kepuasan Kerja (Y) Variabel terikat pada yaitu :

1. Upah.
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia
5. Rekan kerja

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Permasalahan yang diambil, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM) Kab. Sintang.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

### 1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi penulis serta menambah pengetahuan dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

### 2) Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan dan evaluasi terhadap pokok masalah yang sedang penulis teliti.

### 3) Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topic yang sama dan menambah hasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Gaya Kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison, dkk (2017:87) adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas – tugas penting. Dalam mengukur Gaya Kepemimpinan menurut Schermerhorn ada beberapa indikator yaitu :

- a. Memiliki Strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis, dan dapat mengkomunikasikan strategi bisnis dengan baik kepada anggota sehingga anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik.
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan, memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota, peduli terhadap permasalahan anggota, dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.
- c. Merangsang anggota, merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi, merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas, mengajak anggota untuk berorientasi pada kualitas.

- d. Menjaga kekompakan tim, mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, menyelesaikan konflik antar anggota dengan baik.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan, menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Kepuasan kerja menurut Gibson dalam Edison, dkk (2017:210) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Dalam hal menunjang kepuasan, untuk mencapai kepuasan kerja ada beberapa dimensi menurut Gibson dalam Edison, dkk (2017:211) yaitu:

- a. Upah, jumlah upah yang di anggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap pegawai.
- e. Rekan kerja, keadaan di mana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM) Kabupaten Sintang”. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

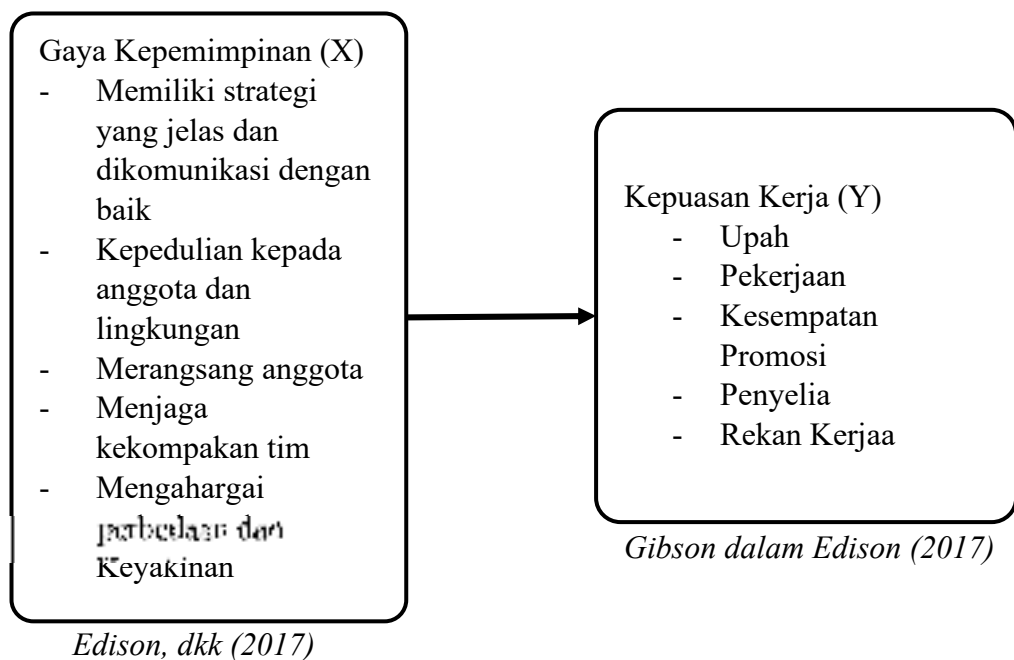
Krisnaldy .SE.M.S.i, 2020, Judul Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kelurahan serua indah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan, dan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga



menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Yulianti, Arie Junus Rorong, dan Gustaaf Buddy Tampi, 2018, Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Lurah gaya memiliki efek negatif terhadap Kepuasan Petugas Kecamatan Se-Kecamatan Malalayang Kota Manado.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi**  
**Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM)**  
**Kabupaten Sintang**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif atau korelasional, dimana dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner Yusuf (2014:64) menyatakan “Penelitian korelasional adalah suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lain”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa cara :

#### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018) data primer merupakan sumber data dalam pemberian informasi dilakukan secara langsung pada pengumpul penelitian.

#### **1) Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2018:193), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Kuesioner dapat diajukan dengan Karyawan aatau pegawai instansi dengan maksud mendapatkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Skala yang digunakan adalah Skala likert.

Menurut Sugiyono (2018:138) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh

peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk variabel X adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel Y adalah Kepuasan Kerja. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk angket atau kuesioner agar lebih memudahkan responden dalam mengisi angket yang diberikan, peneliti membuat rentang skor atau nilai mulai dari 1 sampai dengan 5 dari setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden, berikut adalah tabel dari variabel X dan Y, serta kode untuk setiap komponen penilaian dan rentang skor yang telah di tentukan peneliti :

**Tabel 1.5**  
**Indikator Penilaian Kuesioner**

Gaya Kepemimpinan	Kode	Nilai	Kepuasan Kerja	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2	Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3	Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4	Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5	Sangat Setuju	SS	5

## 2) Wawancara

Dalam hal wawancara atau interview Yusuf (2014) menyatakan “Wawancara suatu kejadian atau suatu proses interaksi pewawancara dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai melalui komunikasi langsung.”.

Wawancara ini dilakukan dengan Ibu Ida Meilyyani, S.Sos, M.Si Kasubbag Aparatur dan Umum, Bapak Endra Sutaryadi, S.Sos Verifikator Keuangan, dan ibu Leli Nurbaiti, S.Sos Kepala UPT. Metrologi Legal.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu data yang digunakan sebagai pendukung dari data primer, data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data Sekunder diperoleh dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DISPERINDAGKOP dan UKM) Kabupaten Sintang yang berupa catatan, dokumen dan arsip sesuai dengan kebutuhan penelitian.

c. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh PNS di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop dan UKM) Kab. Sintang yang berjumlah 53 orang.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut”. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Dalam hal ini, penulis menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2018:125), “*Sampling Jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini berjumlah 52 dari 53 orang, terdiri dari seluruh PNS (kecuali Kepala Dinas), hal ini karena kepala dinas merupakan pimpinan tertinggi dilingkup Disperindagkop dan UKM, maka kepala dinas merupakan objek dari penelitian ini

d. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018): “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variable (Jawaban responden)

y = Skor total dari variable untuk responden ke-n

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai dikatakan valid apabila  $r > 0,256$  dengan menggunakan taraf signifikansi 1%.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Yusuf (2014:242): “Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* maka suatu instrument penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) >0,6. Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

## 3) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015 : 85) Uji Normalitas berkenaan dengan pengujian terhadap serangkaian data untuk populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat data tersebut berdistribusi normal atau tidak dalam hal ini penulis menggunakan metode uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

e. Alat analisis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2012:261) : “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai Y ketika Nilai X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun. X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu dimana nilai Y adalah variabel Kepuasan Kerja dan nilai X adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

2) Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2014 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat

menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai Korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$ . Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah Data Responden

$x$  = Variabel bebas

$y$  = Variabel terikat

Dengan demikian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui keeratan korelasi digunakan kriteria menurut sugiyono (2018) yaitu :

**Tabel 1.6**  
**Keeratan Korelasi**

<b>Tingkat Hubungan (R)</b>	<b>Tingkat Keeratan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono*

### 3) Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2014 : 338) :”Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”.

$$\text{Rumus : } KD = (r)^2 \times 100\%$$



#### 4) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amelia (2015:143) : “Uji F atau Goodness of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak digunakan adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi”. Langkah-langkah dalam pengujiannya sebagai berikut :

##### a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Model Regresi Linier Sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi gaya kepemimpinan.

$H_a$  : Model Regresi Linier Sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

##### b. Menentukan nilai $F_{tabel}$ dengan kriteria $\alpha = 0,05\%$

##### c. Menentukan kriteria keputusan : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak.

Jika nilai signifikasinya  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar PNS yang bekerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang berumur 36 – 45 tahun, dengan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, dengan tingkat pendidikan strata 1 (S1), dan masa kerja berkisar antara 21 – 30 tahun.
2. Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya adalah 0,704 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 7 (X7), dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,472 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 12 (X12). Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja PNS menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa

digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya 0,751 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 5 (Y5) dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,411 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 1 (Y1).

3. Hasil uji reliabilitas variable gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,896 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel X dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Hasil uji reliabilitas variable kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,884 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.
4. Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan p-value sebesar 0,530 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.
5. Model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :  

$$\hat{Y} = 1.322 + 0,643X$$
 di mana koefisien *a* sebesar 1.322 menerangkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan 0 (nol), maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan ukm Kab. Sintang sebesar 1.322. Apabila nilai gaya

kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan UKM akan meningkat sebesar 0,643 satuan.

6. Nilai R sebesar 0,625 yang menunjukkan positif dan adanya korelasi kuat antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y).
7.  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,390 atau 39%.. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi sebesar 39% oleh variabel X (gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
8. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,008 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,008 > 4,03$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  juga membandingkan nilai signifikasinya. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

1. Pimpinan Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang agar mengontrol program kerja yang telah dilaksanakan, dan memperhatikan suasana dan lingkungan kerja, hal ini akan lebih meningkatnya kepuasan kerja pegawai

sehingga akan membuat realisasi program kerja akan terlaksana dengan baik.

2. Pimpinan Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang agar dapat menjaga kekompakan dan kerjasama para pegawai, hal ini akan membuat pegawai bekerja dalam tim yang solid, dan juga memberikan kesempatan promosi sebesar-besarnya sehingga masing-masing pegawai mendapatkan kesempatan promosi yang sama untuk mencapai posisi yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim Sudarwan, Suparno, 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasional Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi (Teori, aplikasi, dan kasus)*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John. M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Juliana, Damayanti dan Benny Setia, 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada badan penanggulangan bencana daerah di kabupaten Kotawaringin timur. *Gaya Kepemimpinan*. Vol. 4/No. 2/2019/188-199.
- Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Edisi Pertama. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Krisnaldi, 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kelurahan serua indah, tangerang selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.1, Februari 2020, Hal (111- 122).
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AL-IJARAH Indonesia Finance Lampung. *Skripsi*. Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siregar, syofian, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta
- Siagian, P. Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keduapuluh empat. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yusuf, A. Muri, 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. PrenadaMedia Group. Jakarta

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gaya Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam manajemen sumber daya manusia baik di instansi pemerintahan, maupun swasta dan organisasi, diperlukan sosok pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dan efektif dapat mengembangkan kompetensi dan dapat menentukan komitmen serta dapat memberikan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan menurut Edison, dkk (2017:87) adalah merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Fahmi (2014:68) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara kemprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kepemimpinan menurut Malayu (2006:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Kartono (2014:56) sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebabkan dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi



dari situasi khusus tadi. Jelasnya, sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya juga bersangkutan, serta cocok dengan situasi dan zamannya.

#### **b. Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edison, dkk (2017:92) Untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dalam pembahasan berikut ini :

##### **1. Kepemimpinan Karismatik**

Menurut Kartono (2014:81) tipe kepemimpinan karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlah dan dapat dipercaya.

House dalam Edison (2017:92) mengemukakan bahwa pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka. Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik kepribadian, perilaku, dan efek pada pengikut kepemimpinan karismatik.

Menurut Ivancevich, dkk (2007:210) “karisma” berasal dari Yunani yang berarti “anugerah”. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan dengan logika disebut dengan kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan semangat.

**Tabel 2.1**  
**Karakteristik Kepribadian, Perilaku dan Efek pada Pengikut**  
**Kepemimpinan Karismatik**

<b>Karakteristik Kepribadian</b>	<b>Perilaku</b>	<b>Efek pada pengikut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominan</li> <li>• Keinginan untuk memengaruhi</li> <li>• Percaya diri</li> <li>• Nilai-nilai moral yang kuat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan model peran yang kuat</li> <li>• Menunjukkan kompetensi</li> <li>• Mengartikulasikan tujuan</li> <li>• Mengkomunikasikan harapan yang tinggi</li> <li>• Mengekspresikan keyakinan</li> <li>• Membangkitkan motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan dalam ideologi kepemimpinan</li> <li>• Keyakinan bersama antara pemimpin dan pengikut</li> <li>• Penerimaan tidak perlu diragukan lagi</li> <li>• Kasih sayang terhadap pemimpin</li> <li>• Ketaatan</li> <li>• Identifikasi dengan pemimpin</li> <li>• Keterlibatan emosional</li> <li>• Tujuan meningkat</li> <li>• Meningkatkan keyakinan</li> </ul>

(sumber :House dalam Edison 2017:93)

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ivancevich, dkk (2007:213) pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman.

Selain itu menurut Yukl dalam Edison, dkk (2017:95) dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetian, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Menurut Bass dalam Edison, dkk (2009:57) mengemukakan empat ciri kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Karismatik, yaitu memberikan visi dan misi organisasi dengan jelas, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek, dukungan dan kepercayaan dari bawahan atau rekan kerjanya.
- b. Inspiratif, yaitu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dengan cara yang sederhana.
- c. Memiliki rangsangan intelektual, yaitu menggalakkan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasionalitas, dan memberikan pemecahan masalah yang diteliti.
- d. Pertimbangan yang diindividualkan, yaitu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individual, melatih, dan menasehati.

### 3. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Ivancevich, dkk (2007:213) pemimpin transaksional membantu pengikutnya untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (output yang berkualitas, peningkatan penjualan, atau penurunan biaya produksi).

Menurut Daft dalam Edison, ddk (2017:97) pemimpin transaksional (*transactional leaders*) memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen. Mereka bekerja keras, bersikap toleran, dan bersikap adil. Mereka membanggakan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek non pribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran. Mereka memiliki rasa komitmen terhadap organisasi.

Kepemimpinan transaksional penting bagi semua organisasi, namun memimpin perubahan memerlukan pendekatan yang berbeda.

Edison, dkk (2017:97) gaya kepemimpinan transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota. Sebaliknya, jika anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.

Ciri kepemimpinan Transaksional menurut Ivancevich, dkk (2007:214)

adalah :

- a. *Karisma*. Pemimpin mampu menanamkan rasa kebernilaian, hormat, dan bangga serta mengartikulasikan visi.
- b. *Perhatian Individual*. Pemimpin memperhatikan kebutuhan dari para pegawai dan memberikan proyek yang bermakna sehingga para pegawai akan secara pribadi.
- c. *Stimulasi Intelektual*. Pemimpin membantu para pengikut untuk berfikir ulang dengan cara rasional bagaimana cara menganalisis situasi. Dia mendorong para pegawai untuk menjadi kreatif.
- d. *Imbalan yang kontijen*. Pemimpin menginformasikan pada para pegawai apa yang harus mereka lakukan agar menerima imbalan yang mereka inginkan.
- e. *Manajemen dengan pengecualian*. Pemimpin membiarkan para pegawai mengerjakan tugasnya dan tidak melakukan intervensi kecuali jika tujuan yang ditetapkan tidak bisa dicapai dengan waktu yang dan biaya yang wajar.

#### 4. Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Alma dalam Fahmi (2014:73) kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya. Menurut Kartono (2014:86) kepemimpinan partisipatif berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Menurut Yukl dalam Edison, dkk (2017:98) ciri kepemimpinan partisipatif adalah Keputusan diambil melalui pertimbangan saran dan atau diskusi (*brainstroming*) bersama bawahan atau orang lain. “Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan

kualitas daripada keputusan saat para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan bersedia untuk bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah keputusan.”

Menurut Hersey dalam Ivancevich, dkk (2007:207) kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin dan para pengikutnya bersama-sama memutuskan bagaimana cara terbaik menyelesaikan tugas yang berkualitas. Menurut Thoah (2014:297) kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ini memiliki kedekatan yang sangat kuat dengan bawahan. Tapi ada kelemahan-kelemahannya, diantara beberapa keputusan diambil dengan cara konsensus (*brainstorming*) seperti meminta lebih dulu pertimbangan-pertimbangan kepada bawahan sehingga keputusan menjadi lambat. Ciri kepemimpinan partisipatif menurut Kartono (2014:86) adalah :

- a. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor.
- b. Otoritas sepenuhnya di delegasikan kebawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka puas dan senang, dan man menyangang setiap tugas dan kewajibannya.
- c. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya dan kelancaran kerja sama dari setiap kelompok.
- d. Dengan begitu pemimpin partisipatif berfungsi sebagai *katalisator* untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.

##### 5. Kepemimpinan Otokratis

Menurut Fahmi (2014:312) gaya kepemimpinan ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Pemimpin seperti ini tidak

mempunyai kepercayaan kepada orang lain. Menurut Kartono (2014:83) kepemimpinan otokratis adalah mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi.

Sukmalana dalam Edison, dkk (2017:100) Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal sehingga, kepemimpinan otokratis atau otoritarian dalam banyak sisi menjadi dipersepsi dengan julukan tukang cerita.

Menurut Torang dalam Edison, dkk (2017:100) kepemimpinan otokratis menganggap bahwa, potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa. Menurut Alma dalam Fahmi (2014:73) berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi.

Ciri kepemimpinan otokratis menurut Edison, dkk (2017:100) adalah :

- a. Para pemimpin memandang kepentingan bawahan kurang penting daripada organisasi.
- b. Pemimpin menempatkan tuntutan tinggi pada bawahan mereka.
- c. Pemimpin tidak meminta atau menerima masukan dari bawahan untuk pengambilan keputusan.
- d. Pemberdayaan anggota kelompok adalah rendah.

### c. Nilai – Nilai Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2014:79) Nilai kepemimpinan dapat ditambah bebarapa lagi untuk menjadi bahan renungan dalam melihat nilai-nilai pemimpin, yaitu :

- a. Sikap Bijaksana, sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (*balance*).

- b. Kesetiakawanan yang tinggi, nilai kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya. Kadang kala kita menemukan ada pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan dirinya tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya.

#### **d. Dimensi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2014:303) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya Kepemimpinan menurut Edison, dkk (2017:91) adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana dia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Schermerhon dalam Edison, dkk (2017:96) ada beberapa dimensi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan/atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta di komunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins, dkk dalam Edison, dkk (2017:210) menyebutkan bahwa : *job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2016:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Malayu (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja, baik itu berupa reaksi yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

### **2. Dimensi kepuasan kerja**

Dalam hal menunjang kepuasan, untuk mencapai kepuasan kerja ada beberapa dimensi menurut Gibson, dkk dalam Edison, dkk (2017:211) yaitu:

- a. Upah, jumlah upah yang di anggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan kerja, keadaan di mana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.



Menurut Malayu (2006:203) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi

beberapa faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Siagian (2016:295) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

yaitu :

- a. Kepuasan kerja dan prestasi
- b. Kepuasan kerja dan kemangkiran
- c. Kepuasan kerja dan keinginan pindah
- d. Kepuasan kerja dan usia
- e. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan
- f. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum tahap yang diperhatikan adalah kepuasan kerja itu sendiri, gaji, pengiktifaran, hubungan antara penyelia dan buruh, dan peluang untuk maju.

Noe et.al dalam Edison, dkk (2017:211) berpendapat bahwa “banyak aspek orang dan organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan. Manajer dan Profesional SDM harus menyadari ini karena mereka adalah pengungkit yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi karyawan yang keluar. Ini adalah masalah yang sangat penting dalam perekonomian saat ini, dimana tekanan untuk meningkatkan produktivitas telah menekan banyak pekerja sampai batasnya.”

### **C. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

#### **1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah berlaku sejak 15 Januari 2014 dan ditetapkan dengan Nomor 5 Tahun 2014. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk

membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Kehadiran UU ASN ini berdasarkan pada 2 (dua) hal, yakni memantapkan aparatur sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik. Sehingga diperlukan birokrat yang profesional dan memiliki integritas serta memiliki kompetensi di bidangnya. Dan yang kedua adalah masih identiknya birokrasi yang bekerja untuk kepentingan politik. Kedua hal itu menjadi daya dorong untuk melakukan perubahan terhadap tatanan birokrasi melalui UU ASN yaitu perubahan dalam sistem, manajemen, rekrutmen dan budaya PNS.

Dalam Ketentuan Pasal I Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya yang dimaksud dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

## **2. Fungsi, Tugas Dan Peran ASN**

Dalam Pasal 10 UU No 5 Tahun 2014 Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik;
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam Pasal 11 UU No 5 Tahun 2014 Pegawai ASN bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan dalam Pasal 12 UU No 5 Tahun 2014 Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah Kabupaten di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Menjadikan Kabupaten Sintang yang terbaik khususnya di Provinsi Kalimantan Barat merupakan cita-cita besar yang harus diwujudkan. Alamat dari Disperindagkop dan UKM adalah Jl. YC. Oevang Oeray, Desa Baning Kota, Kec. Sintang, Kab. Sintang Kode Pos 78612. Dalam mewujudkan Kabupaten Sintang menjadi yang terbaik diperlukan sinergitas dan kerja keras seluruh komponen pembangunan. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sebagai salah satu unsur pelaksana pembangunan berusaha mewujudkannya.

Dalam hal mekanisme penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah dewasa ini, berbagai aspek pertimbangan terutama dalam perencanaan, pemantauan dan evaluasi mutlak diperlukan agar segala kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan secara realistis. Pertimbangan tersebut dimaksudkan untuk mengukur dan

menganalisa seberapa besar sasaran dan target yang diharapkan dapat dicapai dengan memperhatikan kemampuan dan ketersediaan sumber daya yang ada.

Permasalahan yang sering ditemui dalam pelaksanaan kegiatan, sedikit banyak memberikan gambaran bahwa sistem perencanaan perlu dikaji ulang dengan pertimbangan yang lebih teknis, terinci dan obyektif dan strategis operasional. Pertimbangan tersebut di dasari pada referensi aktual tentang kemampuan sumber-sumber daya yang mempunyai daya dukung optimal terhadap pengambilan suatu kebijakan. Sebuah referensi aktual dimaksudkan sebagai gambaran riil wilayah yang berisi data dasar dalam berbagai aspek sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan, pemantauan dan evaluasi suatu kegiatan. Data dasar ini selanjutnya disebut profil.

Sejalan dengan perkembangan dan tuntutan pembangunan, maka perencanaan sebuah kegiatan sepatutnya disesuaikan dengan realistis kebutuhan dan skala prioritas. Selama ini, kecenderungan yang terjadi dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan adalah lemahnya sistem perencanaan sehingga tidak jarang ditemui kendala yang sebetulnya dapat diatasi apabila sistem perencanaan benar-benar disusun dengan memperhatikan kondisi riil wilayah. Kendala ini sering terlihat antara lain dari lokasi, perhitungan standar harga dan biaya-biaya kebutuhan sarana dan prasarana, kondisi masyarakat (adat dan budaya), penentuan waktu yang dikaitkan dengan faktor cuaca dan lain sebagainya. Identifikasi permasalahan atau kendala ini tidak hanya terjadi atau berasal dari program atau kegiatan yang dikelola institusi lokal maupun program-program sektoral yang dikelola

Pemerintah Pusat dan Provinsi, akan tetapi sering pula terjadi pada pelaku ekonomi lainnya yang melaksanakan kegiatan di Kabupaten Sintang.

Sebagai salah satu dinas yang berada di kabupaten berupaya melengkapi berbagai kekurangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan standar yang layak bagi sebuah dinas. Hal ini tentu saja membuka kesempatan yang luas kepada semua pihak terutama swasta dan masyarakat untuk memberikan kontribusi positif bagi pembangunan Kabupaten Sintang. Terkait dengan kegiatan pembangunan dan identifikasi permasalahan atau kendala yang sering ditemui dalam pelaksanaan program atau kegiatan pembangunan, maka Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang menyusun profil yang diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk meminimalisir permasalahan atau kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan di Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar, dan Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Sintang.

## **B. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang dalam melaksanakan kegiatan guna meningkatkan kinerjanya tetap berpedoman pada Visi dan Misi Bupati/Wakil Bupati Sintang Tahun 2016-2021 yaitu :

**“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Sintang yang Cerdas, Sehat, Maju, Religius dan Sejahtera, yang didukung Penerapan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih pada tahun 2021”.**

Agar pelaksanaan tugas dapat terarah dan merupakan pedoman bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan Subsektor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah maka perlu visi dan misi Dinas sebagai dasar untuk pengukuran kinerja maka Visi, dan Misi dirumuskan sebagai berikut :

**“Menjadikan Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Maju dan Mandiri”.**

Nilai-nilai yang terkandung dalam pernyataan Visi di atas adalah :

1. Maju yang berarti adanya pertumbuhan ekonomi masyarakat berbasis pedesaan dengan bertumpu pada kompetensi inti di bidang Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
2. Mandiri yang berarti adanya perubahan sikap dan mental masyarakat untuk berusaha dari diri sendiri sehingga menciptakan jiwa kewirausahaan (enterpreneur) dan akan menimbulkan daya saing masyarakat Sintang dalam mengembangkan Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah menjadi tangguh dalam menghadapi persaingan global.
3. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu meningkatkan kinerja dan prestasi kerja aparatur Sintang yang ditunjang tata kelola yang baik.

b. Misi

Misi adalah suatu tugas yang dilaksanakan oleh aparatur sebagai suatu kewajiban untuk melakukannya tugas pokok dan fungsinya dengan rencana dan strategi yang tertuang dalam program kerja organisasi. Misi yang dibuat harus jelas dan terukur yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsi dan kewenangan yang dimiliki instansi pemerintah, serta peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan dan mencapai Visi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, maka Misi yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. Menjadikan pasar yang kondusif dan modern sebagai pilar ekonomi.
2. Menjadikan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah sebagai penunjang ekonomi kerakyatan.
3. Menumbuhkan Industri Kecil dan Menengah di pedesaan agar dapat bersaing di Pasar Global.
4. Menjadikan Perdagangan yang sehat dan kompetitif.
5. Mewujudkan Aparatur Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang profesional dan Kreatif.



### **C. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD**

#### **a. Tujuan**

Tujuan organisasi harus konsisten dan sejalan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, yang menggambarkan arah strategi. Tujuan organisasi adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahunan.

Berdasarkan analisa SWOT diperoleh asumsi untuk menfokuskan arah program dan aktifitas dalam melaksanakan Misi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang adalah:

1. Meningkatkan manajemen Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
2. Meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
3. Meningkatkan pelayanan prima Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah kepada masyarakat.
4. Meningkatkan pembinaan terhadap pelaku usaha, Industri, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
5. Meningkatkan kualitas SDM di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

6. Meningkatkan sarana dan prasarana Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
7. Meningkatkan kemitraan dan peran serta masyarakat dalam mengembangkan industri/LKM, Perdagangan/Pasar, Koperasi dan UKM.
8. Meningkatkan kesejahteraan disiplin dan profesionalisme aparatur Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

b. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh suatu organisasi dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam jangka waktu yang lebih pendek dari tujuan, yang merupakan ukuran tingkat keberhasilan pencapaian setiap tahun anggaran disertai dengan rencana target masing-masing sasaran.

Adapun sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Terlaksananya pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil dan menengah.
2. Terlaksananya pengembangan sistem pendukung usaha bagi UKM.
3. Tercapainya kualitas kelembagaan koperasi.
4. Terwujudnya perlindungan terhadap konsumen dan pengamanan perdagangan.
5. Terwujudnya Peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri.
6. Terwujudnya Pembinaan pedagang kaki lima.
7. Terwujudnya pengembangan IKM.
8. Terwujudnya peningkatan kapasitas IPTEK sistem produksi.
9. Terwujudnya peningkatan kemampuan teknologi industri.
10. Terwujudnya kegiatan penyuluhan perindustrian dan perdagangan.
11. Terwujudnya administrasi perkantoran.
12. Terwujudnya peningkatan sarana dan prasarana aparatur.

13. Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur.
14. Terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.
15. Terwujudnya pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan Keuangan.

#### **D. Strategi dan Kebijakan**

##### **a. Strategi**

Strategi, Kebijakan dan Program Kegiatan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, terfokus pada upaya mewujudkan pengembangan Industri, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang tangguh dan berdaya saing global, secara bertahap, merata dan berkelanjutan. Dalam upaya mewujudkan Industri, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang tangguh dan berdaya saing global, maka Strategi Pembangunan adalah sebagai berikut:

1. ***Strategi Pengembangan Industri Kecil dan Menengah***, adalah Strategi Pembangunan untuk meningkatkan kemampuan usaha dan pengembangan sarana industri serta meningkatkan mutu hasil industri, diversifikasi produk dan inovasi produk. Strategi ini di arahkan untuk meningkatkan standar hasil produksi serta mendorong pelaku usaha IKM meningkatkan daya saing di pasar global;
2. ***Strategi Pengembangan Sarana Perdagangan dan Jasa*** adalah Strategi Pembangunan yang terpadu pada upaya tersedianya sarana perdagangan dan jasa bagi masyarakat untuk memperluas kesempatan kerja dan berusaha. Strategi ini di arahkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kabupaten sampai pada daerah yang terpencil dan terisolir untuk

ketersediaan pasokan bahan pokok bagi kebutuhan masyarakat dengan standar yang relatif terjangkau;

3. ***Strategi Pengembangan Lembaga Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah*** yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi kerakyatan melalui peran serta dan partisipasi aktif dari masyarakat perkoperasian. Strategi ini di arahkan memacu perekonomian masyarakat Kabupaten Sintang khususnya dari masyarakat Perkoperasian, Pengusaha Kecil dan Pengusaha Menengah dalam mengembangkan usahanya di bidang Industri, Perdagangan dan Jasa;
4. ***Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparatur***, adalah Strategi Pembangunan untuk memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada Pelayanan Publik sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi serta Misi dan tujuan yang jelas, terukur dan terarah.

b. Kebijakan

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam mengembangkan atau melaksanakan program-program atau kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan Visi dan Misi organisasi atau OPD. Beberapa langkah-langkah kebijakan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah adalah sebagai berikut :

1. Hilirisasi Industri
2. Meningkatkan Optimalisasi Akses Distribusi Perdagangan Barang dan Jasa.
3. Meningkatkan Pendidikan, Pelatihan, Bimbingan Teknis pada Koperasi, UMKM, IKM dan masyarakat.
4. Meningkatkan Penguatan Lembaga dan Usaha Koperasi dan UMKM.
5. Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kecil dan Menengah.
6. Meningkatkan kemampuan usaha dan pengembangan sarana prasarana Industri dan Perdagangan.
7. Meningkatkan dan menanamkan jiwa kewirausahaan masyarakat, Koperasi dan UMKM.
8. Meningkatkan mutu dan diversifikasi Produk dan Pemasaran Produk Koperasi/UMKM/IKM.
9. Meningkatkan akses dan sumber permodalan bagi Koperasi/UMKM/IKM.
10. Meningkatkan perlindungan, pemantauan, pengawasan, dan penilaian.
11. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
12. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.
13. Meningkatkan pengawasan dan pemantauan.



## **E. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sintang**

Sesuai dengan Peraturan Bupati Sintang No. 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang terdiri dari Kepala Dinas dibantu Sekretaris dan 4 (empat) Kepala Bidang, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Keuangan dan Program;
  - 2) Sub Bagian Aparatur dan Umum; dan
  - 3) Sub Bagian Perlengkapan;
- c. Bidang Perindustrian, terdiri dari :
  - 1) Seksi Usaha Industri;
  - 2) Seksi Pengembangan Usaha Industri; dan
  - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Teknologi Industri;
- d. Bidang Perdagangan, terdiri dari :
  - 1) Seksi Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri;
  - 2) Seksi Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting; dan
  - 3) Seksi Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar;
- e. Bidang Pasar, terdiri dari :
  - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Pasar;

- 2) Seksi Pendataan dan Pengawasan Pasar; dan
  - 3) Seksi Pendataan dan Pemberdayaan;
- f. Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, terdiri dari :
- 1) Seksi Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
  - 2) Seksi Pembiayaan Usaha Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan
  - 3) Seksi Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

**a. Tugas dan Fungsi SKPD**

**1. Kepala Dinas**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin, membina dan menyelenggarakan kegiatan di Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar dan Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan kebijaksanaan Kepala Daerah dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Sedangkan tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah itu sendiri secara institusional adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar dan Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan.



Dalam penyelenggaraan tugas dimaksud Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- c. Pembinaan UPTD di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- d. Pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pengembangan penyelenggaraan usaha industri, perdagangan, pasar, koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah;
- e. Pengendalian dan pengawasan penerapan standar;
- f. Penyusunan potensi/profil sektor Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- g. Perencanaan dan pelaksanaan, pengadaan, pendayagunaan dan perawatan sarana dan prasarana termasuk pembangunan infrastruktur perdagangan;
- h. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, humas dan arsip Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;

- i. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- j. Pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- k. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- l. Penyusunan Perjanjian Kinerja di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Pasar, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- m. Penyusunan analisa jabatan dan evaluasi jabatan;
- n. Pelaksanaan sistem pengendalian internal; dan
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Sekretariat**

Sekretariat merupakan unsur staf yang langsung di bawah Kepala Dinas yang mempunyai tugas di Bidang Administrasi Ketatausahaan, Aparatur, Keuangan, Arsip, Perlengkapan serta penyusunan rencana kegiatan. Selanjutnya, untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan dan program kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Penghimpunan, pengoordinasian dan penyusunan perencanaan dan program kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;

- c. Pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, arsip dan barang;
- d. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan kegiatan perindustrian, perdagangan, pasar, koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah;
- e. Penghimpunan peraturan perundang-undangan dan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas;
- f. Perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan, kepegawaian, keuangan, barang dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- g. Penghimpunan, penyusunan dan pengoordinasian program kerja dan laporan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- h. Penelitian dan penelaahan konsep atau naskah dinas serta dokumen lain yang akan diajukan kepada Kepala Dinas;
- i. Pelaksanaan bimbingan, pengawasan, evaluasi dan memberi petunjuk serta arahan kepada Sub Bagian Keuangan dan Program, Sub Bagian Aparatur dan Umum dan Sub Bagian Perlengkapan;
- j. Pendistribusian dan pengoordinasian tugas-tugas dari Kepala Dinas kepada para Kepala Bidang di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- k. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas baik secara tertulis maupun lisan diminta atau tidak; dan

1. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Bidang Perindustrian**

Bidang Perindustrian adalah unsur pembantu Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah di Bidang Perindustrian yang meliputi usaha perindustrian, pembinaan dan pengembangan usaha perindustrian. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Perindustrian diberikan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja tahunan Bidang Perindustrian;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional pengelolaan perindustrian;
- c. Pelaksanaan bimbingan teknis dan penyuluhan kegiatan industri dalam rangka peningkatan dan pengembangan produksi, sarana dan usaha industri;
- d. Pelaksanaan penyiapan bimbingan dan pelayanan pengadaan barang industri, peralatan, bahan baku dan penerapan standar pengawasan mutu, diversifikasi produk dan inovasi teknologi;
- e. Penyusunan dan pengolahan data serta penyiapan kebijakan teknis di Bidang Perindustrian;
- f. Penyiapan bahan dan pelaksanaan penelitian dan pengkajian serta penyusunan rencana kebijakan pengembangan industri jangka menengah dan jangka panjang;

- g. Penyusunan program dan pelaksanaan penumbuhan iklim usaha industri dan mutu industri;
- h. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang industri dan rekomendasi Tanda Daftar Industri;
- h. Pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan sarana dan pasarana teknologi industri;
- i. Pengumpulan dan pengolahan data sarana dan prasarana teknologi industri;
- j. Pelaksanaan pembentukan dan pemanfaatan bank data dan jaringan informasi sarana dan prasana teknologi industri;
- k. Pelaksanaan inventarisasi sarana dan prasarana teknologi industri;
- l. Pelaksanaan penerapan standar, pengawasan, pengendalian dan pengembangan sarana dan prasana teknologi industri;
- m. Pelaksanaan fasilitasi dan perluasan sumber pembiayaan untuk sarana dan prasarana teknologi industri;
- n. Penyelenggaraan fasilitasi dan bimbingan teknis/ pelatihan penggunaan sarana dan prasarana teknologi industri;
- o. Penyediaan fasilitasi dan keringanan tarif pemanfaatan sarana dan prasarana teknologi industri khususnya pelaku usaha industri kecil;
- p. Penyusunan bahan laporan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pada seksi sarana dan prasarana teknologi industri;
- q. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

#### **4. Bidang Perdagangan**

Sebagaimana Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan adalah sebagai unsur pembantu tugas Kepala Dinas yang diberi tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang di Bidang Perdagangan yang meliputi Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri, Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting serta Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar. Sedangkan untuk tugas yang telah diberikan tersebut, Bidang Perdagangan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan dan program kerja Bidang Perdagangan;
- b. Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tugas Bidang Perdagangan meliputi Urusan Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri, Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting serta Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar;
- c. Penyusunan program kerja dan pelaksanaan kegiatan Bidang Perdagangan meliputi urusan Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri, Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting serta Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar;
- d. Penyelenggaraan pelayanan umum Bidang Perdagangan meliputi urusan Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri, Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting serta Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar;

- e. Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin dan rekomendasi pengelolaan pasar rakyat, pusat perbelanjaan dan toko modern/swalayan;
- f. Pengendalian kegiatan Bidang Perdagangan meliputi urusan Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri, Sarana Distribusi Barang Pokok dan Barang Penting serta Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar;
- g. Pelaksanaan pembinaan terhadap usaha niaga untuk dapat lebih berkembang, khususnya untuk pedagang kecil dan informal;
- g. Peningkatan efisiensi dan efektivitas distribusi dalam rangka pengadaan dan penyaluran barang;
- h. Pelaksanaan dan penyusunan petunjuk teknis dibidang Bina Usaha, Pendaftaran Perdagangan dan Pengembangan Produk Dalam Negeri dalam rangka pengembangan usaha;
- i. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi kerjasama dengan instansi terkait/asosiasi dunia usaha terkait ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting lainnya;
- j. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan barang beredar;
- k. Pelaksanaan koordinasi bimbingan teknis dibidang kelembagaan usaha perdagangan, perdagangan jasa dan pendaftaran perusahaan;
- l. Pemantauan dan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Perdagangan;
- m. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan tugas;

- n. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan di Bidang Perdagangan; dan
- o. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## **5. Bidang Pasar**

Sebagai salah satu bidang teknis yang juga berada langsung di bawah Kepala Dinas, Bidang Pasar diberikan tugas, melaksanakan sebagian tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang di Bidang Sarana dan Prasarana Pasar, Penataan dan Pengawasan Pasar, Pendataan dan Pemberdayaan. Bidang Pasar diberikan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja tahunan pada Bidang Pasar;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pasar;
- c. Penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di Bidang Pasar meliputi urusan Sarana dan Prasarana Pasar, Penataan dan Pengawasan Pasar, Pendataan dan Pemberdayaan;
- d. Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang Pasar;
- e. Pelaksanaan dan penyelenggaraan urusan sarana dan prasarana pasar meliputi survey, kajian analisis, perencanaan tentang pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan pasar;
- f. Pelaksanaan dan penyelenggaraan urusan penataan dan pengawasan pasar meliputi ketertiban, pendaftaran, penempatan, pencabutan undi dan relokasi pasar;



- g. Pelaksanaan dan penyelenggaraan urusan pendataan dan pemberdayaan meliputi penyuluhan, sosialisasi, pembinaan, registrasi, pendataan dan pemungutan retribusi;
- g. Penyelenggaraan pelayanan umum meliputi urusan Sarana dan Prasarana Pasar, Penataan dan Pengawasan Pasar, Pendataan dan Pemberdayaan;
- h. Pelaksanaan pengendalian kegiatan Bidang Pasar meliputi urusan Sarana dan Prasarana Pasar, Penataan dan Pengawasan Pasar, Pendataan dan Pemberdayaan;
- i. Pengoordinasian urusan Sarana dan Prasarana Pasar, Penataan dan Pengawasan Pasar, Pendataan dan Pemberdayaan;
- j. Pelaksanaan penetapan besar retribusi pasar sesuai dengan peraturan perundangan-undangan;
- k. Pelaksanaan penagihan retribusi pasar;
- l. Penyusunan dan penetapan rencana target penerimaan retribusi pasar;
- m. Penelitian dan penelaahan konsep atau naskah dinas serta dokumen lain yang akan diajukan kepada Kepala Dinas;
- n. Penyusunan laporan tahunan Bidang Pasar;
- o. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

## **2. Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah**

Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah juga merupakan bidang teknis yang membantu Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi,

Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang di Bidang Pembinaan dan Pengawasan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Pembiayaan Usaha Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program kerja tahunan Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- b. Perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- c. Penyelenggaraan pembinaan, advokasi dan konsultasi, penyuluhan, pendidikan, pengawasan, pengendalian kelembagaan, usaha dan fasilitasi pembiayaan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- d. Penyelenggaraan pelayanan pembentukan, fasilitasi akta pendiri dan akta perubahan anggaran dasar Koperasi dan pembubaran koperasi;
- e. Pelaksanaan pengembangan organisasi dan tata laksana, jaringan lembaga pembiayaan dan sistem penjaminan pinjaman Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- f. Pemantauan pelaksanaan pengendalian kerjasama atau kemitraan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- g. Penyusunan program dan peningkatan peran serta masyarakat di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;

- h. Pengordinasian kegiatan operasional lembaga pengembangan sumber daya ekonomi rakyat;
- i. Penyusunan pedoman, standar, norma dan kriteria pemberian izin di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- j. Pelaksanaan penyusunan kebijakan sistem informasi di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- k. Penerapan persyaratan kualifikasi usaha jasa di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- l. Perumusan dan penetapan pedoman tata cara penyertaan modal pada Koperasi;
- m. Penyelenggaraan fasilitasi dan memberikan dukungan dalam kerjasama antar Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah serta kerjasama dengan badan lainnya;
- n. Pelaksanaan pedoman sistem akuntansi, penilaian kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam dan pemerinkkatan Koperasi;
- o. Pelaksanaan pengembangan, monitoring dan evaluasi dibidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- p. Penelitian dan penelaahan konsep atau naskah dinas serta dokumen lain yang akan diajukan kepada Kepala Dinas;
- q. Pelaksanaan pengawasan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- r. Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas;
- s. Penyusunan laporan tahunan di Bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah; dan

- t. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)**

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas operasional Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang dalam bidang tertentu dan atau dengan lokasi dan wilayah kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Sintang. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan tugas operasional Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang;
- b. Pelaksanaan urusan administrasi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### **4. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional adalah Kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan profesinya dalam rangka mendukung kelancaran tugas pemerintahan.

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga pada jenjang jabatan yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan ketrampilannya.

- b. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional yang ditetapkan oleh Bupati Sintang.
- c. Jumlah Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d. Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini merupakan gambaran secara umum kondisi dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh PNS (kecuali Kepala Dinas), hal ini karena kepala dinas merupakan pimpinan tertinggi dilingkup Disperindagkop dan Ukm Sintang, maka kepala dinas merupakan objek dari penelitian ini, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang responden. Dari kuesioner yang disebar di dapatkan karakteristik responden menurut umur responden, jenis kelamin responden, pendidikan responden, dan lama bekerja responden pada Disperindagkop dan Ukm Sintang.

##### 1. Umur Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Umur Responden**

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	17 – 25	-	-
2	26 – 35	8	15%
3	36 – 45	25	48%
4	46 – 55	19	37%
<b>Total</b>		52	100%

*Sumber : Data Olahan. 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden (48%) berumur antara 36-45 Tahun.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	36	69%
2	Perempuan	16	31%
<b>Total</b>		52	100%

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar responden (69%) berjenis kelamin laki – laki.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disajikan pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	10	19%
4	D3	6	12%
5	S1	22	42%
6	S2	14	27%
<b>Total</b>		52	100%

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden (42%) berpendidikan S1 (Strata 1). Adapun untuk tingkat pendidikan SMA bertugas sebagai pelaksana dan hanya menempati jabatan fungsional saja.

#### 4. Masa Bekerja Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Masa Bekerja Responden**

No	Masa Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	1-10	10	19%
2	11 – 20	20	38%
3	21 – 30	22	42%
<b>Total</b>		52	100%

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa sebagian besar responden (42%) sudah bekerja selama 21 – 30 tahun.

## B. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan antara suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan. Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan pegawai Disperindagkop dan Ukm Sintang, dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:



**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Gaya Kepemimpinan PNS Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang**  
**(Variabel X)**

No	Item (Pertanyaan)	<i>Person Correlation</i>	r tabel	Keterangan
			1%	
1	Pertanyaan 1	0,633	0,347	Valid
2	Pertanyaan 2	0,677	0,347	Valid
3	Pertanyaan 3	0,568	0,347	Valid
4	Pertanyaan 4	0,695	0,347	Valid
5	Pertanyaan 5	0,698	0,347	Valid
6	Pertanyaan 6	0,694	0,347	Valid
7	Pertanyaan 7	0,704	0,347	Valid
8	Pertanyaan 8	0,679	0,347	Valid
9	Pertanyaan 9	0,639	0,347	Valid
10	Pertanyaan 10	0,647	0,347	Valid
11	Pertanyaan 11	0,600	0,347	Valid
12	Pertanyaan 12	0,472	0,347	Valid
13	Pertanyaan 13	0,698	0,347	Valid
14	Pertanyaan 14	0,548	0,347	Valid
15	Pertanyaan 15	0,574	0,347	Valid

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan PNS Disperindagkop dan Ukm Sintang seperti yang terlihat pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya adalah 0,704 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 7 (X7), dan item yang memiliki korelasi terendah dengan

skor totalnya adalah 0,472 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 12 (X12).

Sedangkan hasil olah data untuk uji validitas instrumen variabel Y dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Kepuasan Kerja PNS Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang**  
**(Variabel Y)**

No	Item (Pertanyaan)	<i>Person Correlation</i>	r tabel	Keterangan
			1%	
1	Pertanyaan 1	0,411	0,347	Valid
2	Pertanyaan 2	0,660	0,347	Valid
3	Pertanyaan 3	0,702	0,347	Valid
4	Pertanyaan 4	0,604	0,347	Valid
5	Pertanyaan 5	0,751	0,347	Valid
6	Pertanyaan 6	0,664	0,347	Valid
7	Pertanyaan 7	0,683	0,347	Valid
8	Pertanyaan 8	0,731	0,347	Valid
9	Pertanyaan 9	0,733	0,347	Valid
10	Pertanyaan 10	0,610	0,347	Valid
11	Pertanyaan 11	0,540	0,347	Valid
12	Pertanyaan 12	0,555	0,347	Valid
13	Pertanyaan 13	0,612	0,347	Valid
14	Pertanyaan 14	0,480	0,347	Valid
15	Pertanyaan 15	0,482	0,347	Valid

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan Ukm Sintang seperti yang terlihat pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu

menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya 0,751 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 5 (Y5) dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,411 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 1 (Y1).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Teknik yang digunakan untuk dapat menilai reliabilitas adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $>0,6$ .

Adapun hasil olah data untuk uji reliabilitas variabel X dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Gaya Kepemimpinan PNS Disperindagkop dan Ukm Sintang**  
**(Variabel X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,896 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel X dari kuesioner adalah

reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Adapun hasil olahan data untuk uji reliabilitas variabel Y dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Kepuasan Kerja PNS Disperindagkop dan Ukm Sintang**  
**(Variabel Y)**

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.884	15

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,884 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebuah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, model pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data penulis menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-

S). Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual terdistribusi normal.

Adapun hasil olahan data untuk uji normalitas antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Variabel X dan Y**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.36763245
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.112
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan p-value sebesar 0,530 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

## C. Alat analisis

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk dapat meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Adapun hasil olah data untuk persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.322	.451		2.930	.005
Gaya Kepemimpinan	.643	.114	.625	5.658	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 4.10 di atas, dapat di ketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1.322 + 0,643X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi  $a$  sebesar 1.322 menerangkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan 0 (nol), maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang sebesar 1.322.

- b. Apabila nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan UKM akan meningkat sebesar 0,643 satuan.

## 2. Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara bersamaan.

Adapun hasil olah data untuk koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.378	.478

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,625 yang menunjukkan positif dan adanya korelasi kuat antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y). artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka nilai kepuasan kerja juga akan meningkat.

## 3. Koefisien Determinasi

Dari Tabel 4.11 di ketahui bahwa angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,390 atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi sebesar 39% oleh variabel X (gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau Goodness of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak digunakan adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi

**Tabel 4.12**  
**Nilai F hitung hasil estimasi (ANOVA<sup>a</sup>)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.326	1	7.326	32.008	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.443	50	.229		
	Total	18.769	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel 4.12 uji ANOVA di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 32,008 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,008 > 4,03$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  juga membandingkan nilai signifikasinya. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar PNS yang bekerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang berumur 36 – 45 tahun, dengan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, dengan tingkat pendidikan strata 1 (S1), dan masa kerja berkisar antara 21 – 30 tahun.
2. Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya adalah 0,704 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 7 (X7), dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,472 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 12 (X12). Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja PNS menunjukkan bahwa semua nilai korelasi antara item (pertanyaan) dengan skor totalnya ( $r_{xy}$ ) menunjukkan hasil yang lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 1%. Hal itu menunjukkan bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa

digunakan dalam penelitian ini. Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya 0,751 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 5 (Y5) dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,411 dan valid pada tingkat signifikansi 1% berada pada item 1 (Y1).

3. Hasil uji reliabilitas variable gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,896 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel X dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Hasil uji reliabilitas variable kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,884 dan nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.
4. Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan p-value sebesar 0,530 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.
5. Model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :  
$$\hat{Y} = 1.322 + 0,643X$$
 di mana koefisien *a* sebesar 1.322 menerangkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan 0 (nol), maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan ukm Kab. Sintang sebesar 1.322. Apabila nilai gaya

kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja PNS Disperindagkop dan UKM akan meningkat sebesar 0,643 satuan.

6. Nilai R sebesar 0,625 yang menunjukkan positif dan adanya korelasi kuat antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y).
7.  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,390 atau 39%.. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi sebesar 39% oleh variabel X (gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
8. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,008 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,008 > 4,03$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  juga membandingkan nilai signifikasinya. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja PNS yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.

1. Pimpinan Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang agar mengontrol program kerja yang telah dilaksanakan, dan memperhatikan suasana dan lingkungan kerja, hal ini akan lebih meningkatnya kepuasan kerja pegawai

sehingga akan membuat realisasi program kerja akan terlaksana dengan baik.

2. Pimpinan Disperindagkop dan UKM Kab. Sintang agar dapat menjaga kekompakan dan kerjasama para pegawai, hal ini akan membuat pegawai bekerja dalam tim yang solid, dan juga memberikan kesempatan promosi sebesar-besarnya sehingga masing-masing pegawai mendapatkan kesempatan promosi yang sama untuk mencapai posisi yang lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim Sudarwan, Suparno, 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasional Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi (Teori, aplikasi, dan kasus)*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John. M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Juliana, Damayanti dan Benny Setia, 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada badan penanggulangan bencana daerah di kabupaten Kotawaringin timur. *Gaya Kepemimpinan*. Vol. 4/No. 2/2019/188-199.
- Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Edisi Pertama. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Krisnaldi, 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kelurahan serua indah, tangerang selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.1, Februari 2020, Hal (111- 122).
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AL-IJARAH Indonesia Finance Lampung. *Skripsi*. Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siregar, syofian, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta
- Siagian, P. Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keduapuluh empat. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yusuf, A. Muri, 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. PrenadaMedia Group. Jakarta