BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

Sejarah Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tantangan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. sejarah berdirinya Republik Indonesia sampai sekarang, Kementerian atau Departemen di serahi tugas untuk menangani masalah Ketenagakerjaan berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan perubahan organisasi tersebut di sebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus di tangani.

Dalam periode ini perang kemerdekaan yaitu masa Kabinet Presidentil, masalah perburuhan berada di bawah dan di tangani oleh Kementerian Sosial. Keadaan ini berlanjut sampai masa Kabinet Syahrir III. Penggantian Kabinet – kebinet yang berulang kali, serta lahirnya partai – partai politik yang mewarnai gerak kaum buruh, menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelik, apabila di sertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dan di dalam keadaan perang.

Maklumat presiden Nomor 7 tahun 1947 yang di umumkan tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Amir Syaripudin, telah di lantik Menteri Perburuhan. Namun

Menteri Perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya, sebab belum ada ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan di keluarkan Penetapan Pemerintah Nomor 3 tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947., eksistensi tugas pokok kementerian perburuhan mulai berfungsi, setelah adanya pelimpahan Organisasi Jawatan Perburuhan, Personil dan Mata anggarannya. Oleh karena itu tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep – 288/MEN/1992 ditetapkan sebagai **Hari Departemen Tenaga Kerja.** Setelah Amir Syaripudin jatuh dan diganti oleh Kabinet Hatta tugas pokok kementerian perburuhan mencakup pula tugas urusan – urusan sosial, sehingga nama Kementerian Perburuhan berubah menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial.

Pada masa Kabinet Hatta terjadi peristiwa *clash II* yang diikuti dengan bentuknya Kabinet Darurat, dimana Kementerian kabinet dan perburuhan urusan sosial, di perluas tugas dan fungsinya, dilakukan penertiban dan pembersihan. Sejalan dengan itu terjadi perubahan nama Organisasi Kementerian Perburuhan menjadi Departemen Tenaga Kerja.

Struktur organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Keputusan Menteri Presium Kabinet AMPERA Nomor : 75 / U / Kep / II / 1966, mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja, yang di atur keputusan Presiden pada masa transisi yaitu pada masa penertiban dan pembersihan aparatur Pemerintah dari unsur yang terlibat G30S/PKI tercatat 3 kali penggantian kabinet.

Berdasarkan keputusan Presiden Nomor : 44 Tahun 1947 Organisasi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi dengan Struktur Organisasinya di atur dalam keputusan Menteri NAKERTRANSKOP Nomor : Kep – 1000 / men / 1975.

Dalam perkembangan Organisasi Departemen NAKERTRANSKOP mengalami perubahan dengan di pindahkannya urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian di sempurnakan kambali setelah masalah urusan transmigrasi di limpahkan ke Departemen Transmigrasi.

Penyempurnaan organisasi tersebut bersifat menyeluruh, dari yang semua menganut pendekatan ” *Holding Company Type* ” beralih ke pendekatan ” *Itegrated* ”. Struktur organisasi yang baru di atur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 tahun 1984. struktur organisasi ini kemudian di sempurnakan lagi khususnya yang menyangkut oarganisasi tingkat kantor pusat, yang selanjutnya tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : kep- 525 / MEN / 1988 yang mencakup kepada Kepres Nomor 30 Tahun 1987, dan masa Kabinet Pembangunan VI Struktur Organisasi diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep- 28 / MEN / 1994, mengacu pada Kepres nomor 108 Tahun 1993.

Kabinet Pembangunan VI merupakan awal pembangunan jangka panjang II merupakan Kebangkitan Nasional II, Organisasi Departeman Tenaga Kerja bertambah 2 (dua) unit eselon I yaitu Direktorat Jenderal Bilanttas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja.

Perkembangan Organisasi tersebut di sebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga pada PELITA VI telah di rumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYATAMA DEPNAKER, dan sekarang menjadi DASA KARYATAMA. Selain itu telah di lakukan penyempurnaan Peraturan Perundang – undangan Ketenagakerjaan, perubahan undang – undang Nomor 25 tahun 1997.

Kabinet pambangunan VII hanya berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan, yaitu sampai tanggal 21 Mei 1998 saat dimana Bapak Soeharto menyerahkan jabatan presiden kepada Bapak Prof. DR. BJ. Habibie. Dalam Kabinet pembangunan VII maupun kabinet reformasi Pembangunan yang di bentuk oleh Bapak Presiden BJ.Habibie Departemen Tenaga Kerja tidak mengalami perubahan nama maupun struktur organisasi.

Sejarah dengan era Reformasi, Departemen Tenaga Kerja telah melakukan strategi Reformasi Ketenagakerjaan, dengan menempatkan posisinya didalam membela dan memihak pekerja. Keterpihakan tersebut telah dilakukan secara nyata telah dirasakn oleh pekerja dengan melaksanakan secara benar peraturan perundangan Ketenagakerjaan dengan peninjauan kembali Undang – undang No : 25 Tahun 1997, dan terakhir pada tanggal 25 Maret 2003 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu telah di ratipikasi konvisi ILO Nomor 87 ke dalam Kepres Nomor : 83 tahun 1997 tentang kebebasan berserikat bagi para pekerja., Pengusaha Konvensi ILO Nomor 105 ke dalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 mengenai Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Berdasarkan Undang –undang Nomor 22 tahun 2000 Junto 32 Tahun 2004 Perihal Otonomi Daerah maka Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berubah menjadi **Dinas Tenaga Kerja**.

Kemudian dengan di berlakukannya PP 41 tahun 2007 maka Kabupaten Purwakarta SOTK baru dengan Peraturan Bupati No : 43 Tahun 2008 Dinas Tenaga Kerja berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Puwakarta

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

a. Visi Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

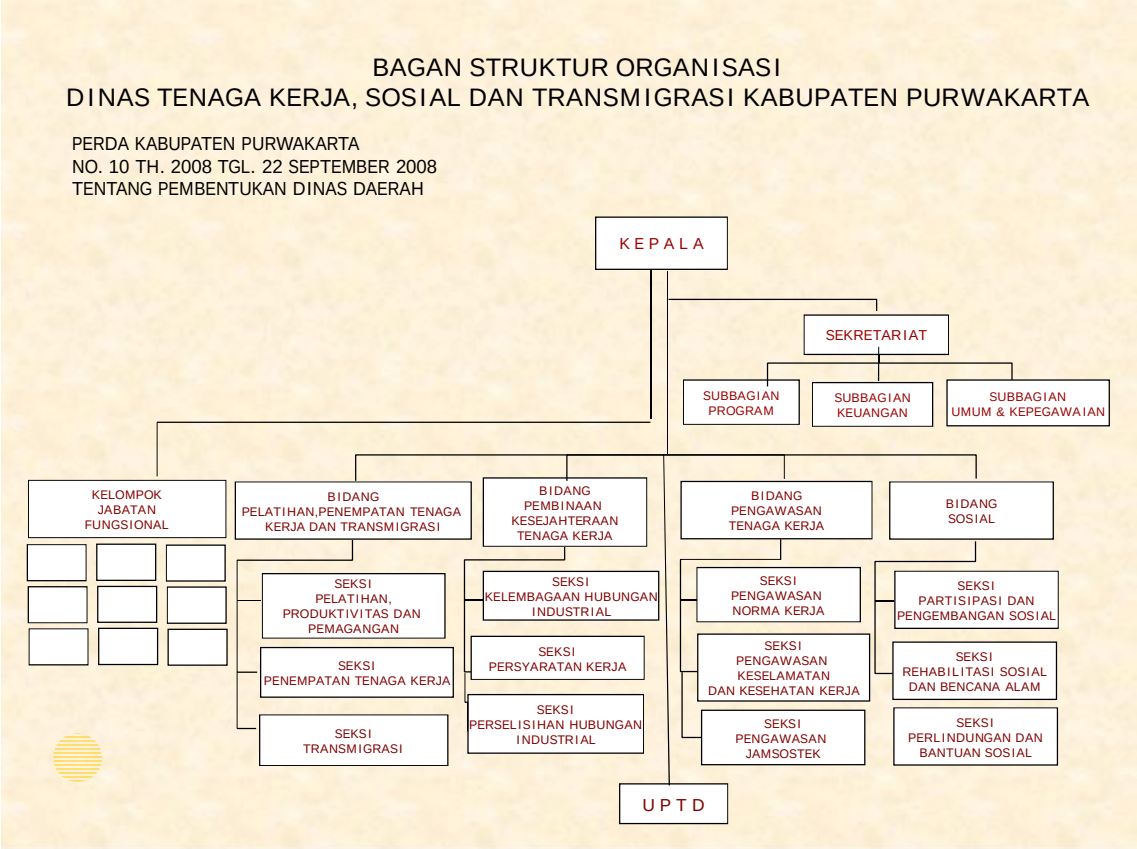
Terwujudnya iklim ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kesejahteraan sosial yang kondusif tahun 2013.

b. Misi Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

1. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam rangka penempatan dan perluasan lapangan kerja;
2. Meningkatkan pembinaan, pemberdayaan sarana hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan;
3. Meningkatkan peran dan fungsi potensi sumber kesejahteraan sosial dalam penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial;

4. Menjalin kerjasama mobilitas penduduk antar daerah transmigrasi yang berkualitas dan masyarakat transmigrasi lokal.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Profil Responden

Responden yang akan dianalisis meliputi jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan dan lama masa kerja. Analisis ini berguna untuk memberikan gambaran tentang responden yang dijadikan responden yang dapat memperkuat analisis yang dilakukan.

Tabel 4.1

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	48	72,73
Perempuan	18	27,27
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Purwakarta berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 48 orang (72,73%) dan sisanya perempuan sebanyak 18 orang (27,27%). Alasannya karena pada bidang-bidang pekerjaan tertentu sangat dibutuhkan tenaga kerja laki-laki, seperti contoh : bagi instruktur yang mengajar/ melatih di desa-desa, contoh lain pengawas ketenagakerjaan yang harus melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang lokasinya cukup jauh.

Tabel 4.2

Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi	%
21-30 tahun	2	3,03
31-40 tahun	11	16,67
41-50 tahun	26	39,39
51-60 tahun	27	40,91
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berumur 51-60 tahun yakni sebanyak 27 orang (40,91%) dan paling sedikit berumur 21-30 tahun sebanyak 2 orang (3,03%). Hal ini disebabkan sulitnya kaderisasi/ rekrut pegawai negeri sipil dengan kuota yang sangat dibatasi bagi daerah-daerah tertentu.

Tabel 4.3

Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status	Frekuensi	%
Menikah	66	100,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua responden telah menikah (100%).

Tabel 4.4

Frekuensi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SD	2	3,03
SMP	3	4,55
SMA	21	31,82
D2	2	3,03
D3	7	10,61
S1	28	42,42
S2	3	4,55
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yakni sebanyak 28 orang (42,42%) dan paling sedikit berpendidikan SD dan D2, masing-masing sebanyak 2 orang (3,03%). Jadi sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1). Ini dikarenakan Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta lebih meningkatkan kualitas pekerjaan maka dibutuhkan pegawai yang professional, terampil, berkualitas, berpengetahuan dan berwawasan luas serta memenuhi persyaratan minimal S1 untuk menduduki jabatan struktural.

Tabel 4.5

Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
1 - 5 tahun	11	16,67
6 - 10 tahun	2	3,03
11 - 20 tahun	21	31,82
21 - 30 tahun	31	46,97
31 - 40 tahun	1	1,52
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Asosial dan Transmigrasi Purwakarta selama 21-30 tahun yakni sebanyak 31 orang (46,97%) dan paling sedikit telah bekerja selama 31-40 tahun yakni sebanyak 1 orang (1,52%). Hal ini disebabkan pada era tahun 80-an (masa orde baru) lebih mudah untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil.

4.2.2 Analisis Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Situasional pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

Untuk mengetahui tentang deskripsi pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator dari gaya kepemimpinan situasional.

Dalam penelitian ini, variabel pelaksanaan pelatihan kerja digali melalui 8 (delapan) indikator, yakni menetapkan tujuan, mengorganisasi situasi kerja, menetapkan batas waktu, memberikan arahan spesifik, memberikan dukungan, melibatkan bawahan dalam diskusi, memudahkan interaksi, menyimak pendapat bawahan. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju/ setuju/ ragu/ tidak setuju/ sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukan bagaimana tingkat pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kab. Purwakarta yang ditunjukan oleh 8 (delapan) indikator tersebut.

Hasil pengolahan data untuk variabel pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional ditunjukkan pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6

Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Pelaksanaan

Gaya Kepemimpinan Situasional

Indikator	Skor gaya kepemimpinan situasional	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Menetapkan Tujuan • Menetapkan tujuan dari setiap tugas yang	514	660	77.88%	Baik

Indikator	Skor gaya kepemimpinan situasional	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
diberikan • Menjelaskan tentang pencapaian tujuan organisasi				
Mengorganisasi Situasi Kerja • Mengatur pembagian tugas	269	330	81.52%	Baik
Menetapkan Batas Waktu • Dapat menentukan batas waktu tugas yang diberikan	261	330	79.1%	Baik
Memberikan Arahan Spesifik • Memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas yang	504	660	76.36%	Baik

Indikator	Skor gaya kepemimpinan situasional	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
diberikan • Menyederhanakan setiap tugas-tugas yang diberikan				
Memberikan Dukungan • Memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	241	330	73.03%	Baik
Melibatkan Bawahan Dalam Diskusi • Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan • Tahu saat yang tepat untuk bermusyawarah	532	660	80.60%	Baik
Memudahkan Interaksi • Membangkitkan	546	660	82.73%	Baik

Indikator	Skor gaya kepemimpinan situasional	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
hubungan kerja yang harmonis • Menciptakan kesetiakawanan diantara karyawan				
Menyimak Pendapat Bawahan • Percaya pada bawahan, bahwa bawahan memiliki kemampuan dan kreativitas sehingga pendapat dari bawahan sangat diperlukan	257	330	77.88%	Baik

Indikator	Skor gaya kepemimpinan situasional	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Total	**3124**	**3960**	**78,89%**	**Baik**

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil skor pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, secara total mendapat rata-rata sebesar 78,89% berada dalam kategori Baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa pimpinan Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kab Purwakarta telah melaksanakan gaya kepemimpinan situasional dengan baik sepeti yang diharapkan pegawai.

Hal ini terbukti dari hasil kuesioner untuk masing-masing indikator pelatihan karyawan sebagai berikut :

1. Menetapkan Tujuan

Dalam suatu organisasi tujuan merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya tujuan yang ditetapkan sebelumnya maka sasaran yang ingin dicapai tidak akan terarah. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan situasional akan dilakukan oleh pemimpin Dinas Tenaga Kerja, osial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta berdasarkan menetapkan tujuan, dalam tabel dibawah ini penulis kemukakan tanggapan

responden mengenai pemimpin dapat menentukan tujuan dari setiap tugas yang diberikan pada bawahan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Menetapkan Tujuan Dari Setiap Tugas Yang Diberikan Pada Bawahan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	16,67
Setuju	32	48,48
Ragu-Ragu	16	24,24
Tidak Setuju	7	10,61
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan terdapat 32 responden (48,48%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin dapat menetapkan tujuan dari setiap tugas yang diberikan pada bawahan, 7 responden (10,61%) menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin dapat menetapkan tujuan dari setiap tugas yang diberikan pada bawahan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat dsimpulkan bahwa pemimpin sudah dapat menetapkan tujuan dari setiap tugas yang diberikan pada bawahan sehingga sasaran dapat terarah walaupun masih ada yang kurang setuju. Karena pada dasarnya pegawai negeri sipil melaksanakan perintah atasan sehingga seorang pegawai akan

melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tugas pokok dan fungsinya masing-masing untuk tercapainnya tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Menjelaskan Tentang Pencapaian Tujuan Organisasi

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	25,76
Setuju	40	60,61
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	3	4,55
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan 40 responden menyatakan setuju (60,61%) bahwa pemimpin telah menjelaskan tentang pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah dapat menjelaskan tentang pencapaian tujuan organisasi walaupun masih ada bawahan yang kurang setuiu bahwa pimpinan sudah menjelaskan pencapaian organisasi, sehingga masih perlu perhatian mengenai pencapaian tuiuan organisasi agar sasaran dapat terarah dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

2. Mengorganisasi Situasi Kerja

Dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional pemimpin harus mengorganisasi situasi kerja hal ini dapat dilihat dari aspek pembagian tugas secara merata kepada semua bawahan sesuai dengan spesialisasi bidang tugas, jenjang kepangkatan dan tingkat pendidikan pegawai. Dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai Pemimpin dapat mengatur pembagian tugas pada bawahan.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Mengatur Pembagian Tugas Pada Bawahan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	22,73
Setuju	41	62,12
Ragu-Ragu	10	15,15
Tidak Setuju	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden menyatakan setuju (62,12%) bahwa pemimpin telah dapat mengatur pembagian tugas pada bawahan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin sudah dapat mengatur pembagian tugas pada bawahan walaupun masih adanya

pegawai yang kurang setuju bahwa pimpinan sudah mengatur pembagian tugas hal ini harus meniadi perhatian bagi pimpinan dengan pengaturan pembagian tugas sesuai dengan spesialisasi bidang tugasnva, sehingga dapat dihindarkan kemungkinan teriadinya sikap negatif dari pegawai yang merasa iri satu sama lain dengan pembagian tugas tersebut.

3. Menetapkan Batas Waktu

Dalam pemberian tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan maka perlu adanya penetapan batas waktu dari setiap tugas tersebut agar diharapkan para pegawai tidak mengabaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Di bawah ini tabel mengenai pemimpin dapat menentukan batas waktu tugas yang diberikan kepada bawahan.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Menentukan Batas Waktu Tugas Yang Diberikan Kepada Bawahan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	22,73
Setuju	41	62,12
Ragu-Ragu	2	3,03
Tidak Setuju	8	12,12
Sangat Tidak Setuju	0	0,00

Jawaban	Frekuensi	%
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan terdapat 15 responden (22,73%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin dapat menentukan batas waktu yang diberikan kepada bawahan, 41 responden (62,12%) menyatakan setuju, 2 responden (3,03%) menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin dapat menentukan batas waktu yang diberikan kepada bawahan, sedangkan 8 responden (12,12%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah menentukan batas waktu tugas yang diberikan kepada bawahan walaupun masih ada yang kurang setuju.

4.Memberikan Arahan Spesifik

Dalam usaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan situasional, sebagai pemimpin dihadapkan pada tuntutan untuk bisa memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan. Dibawah ini tanggapan responden mengenai pemimpin dapat memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas yang diberikan.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Arahan Yang Spesifik Mengenai Tugas Yang Diberikan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	19,70
Setuju	34	51,52
Ragu-Ragu	10	15,15
Tidak Setuju	9	13,64
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 13 responden (19,70%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin dapat memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas yang diberikan, 34 responden (51,52%) menyatakan setuju, 10 responden (15,15%) menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin dapat memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas yang diberikan, sedangkan 9 responden (13,64%) menyatakan tidak setuiu dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pengarahan mengenai tugas yang diberikan kepada bawahan hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak diberi arahan yang spesifik.

Tabel 4.12

Pemimpin Menyederhanakan Setiap Tugas-Tugas Yang Diberikan Sehingga Bawahan Dapat Mengerjakannya

Jawaban	Frkuensi	%
Sangat Setuju	12	18,18
Setuju	40	60,61
Ragu-Ragu	7	10,61
Tidak Setuju	7	10,61
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.12 menuniukkan bahwa terdapat 12 resnonden (18,18%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin menyederhanakan setiap tugas-tugas yang diberikan sehingga bawahan dapat mengerjakannya., 40 responden (60,61%) menyatakan setuju, sedangkan 7 responden (10,61%) menyatakan ragu-ragu dan 7 responden (10,61%) menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin menyederhanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga bawahan dapat mengerjakannya.

5. Memberikan Dukungan

Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik apabila pimpinan memberikan dukunaan kepada bawahannya dalam penyelesaian pekerjaan tersebut sehingga para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih balk. Dibawah ini tabel tanggapan

responden mengenai pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.13

Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	16,67
Setuju	35	53,03
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	14	21,21
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket penelitian

Berdasarkan tabel 4.13 menuniukkan bahwa terdapat 11 responden (16,67%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam penyelesaian pekeriaan 35 responden (53,03%) menyatakan setuju. Sedangkan 6 responden (9,09%) menyatakan ragu-ragu dan 14 responden (21,21%) menyatakan tidak setuiu bahwa pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam penyelesaian pekeriaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya memberikan dukungan kepada bawahan dalam

penyelesaian pekerjaan hal itu terlihat masih adanya pegawai yang tidak diberikan dukungan oleh pimpinan.

6. Melibatkan bawahan dalam diskusi

Dalam suatu organisasi perlu melibatkan bawahan untuk ikut pada forum diskusi hal ini bertujuan agar bawahan bisa memberikan ide dan gagasan kepada pimpinan mengenai suatu permasalahan yang teriadi ataupun dalam pengambilan keputusan. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.14

Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	24,24
Setuju	40	60,61
Ragu-Ragu	3	4,55
Tidak Setuju	7	10,61
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat 16 responden (24,24%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan

keputusan, 40 responden (61,61%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4,55%) menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin melibatkan bawahan dalam pengmabilan keputusan dan 7 responden (10,61%) menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin melibatkan bawahan dalam pengmabilan keputusan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin sudah melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.15

Pemimpin tahu saat yang tepat untuk bermusyawarah dengan bawahan untuk menyelesaikan masalah

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	28,79
Setuju	37	56,06
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	4	6,06
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan bahwa terdapat 19 responden (28,79%) menyatakan sangat setuju bahwa mengetahui saat yang tepat untuk bermusyawarah dengan bawahaan untuk menyelesaikan masalah, 37 responden (56,06%) menyatakan

setuju, dan 6 responden (9,09%) menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin mengetahui saat yang tepat untuk bermusyawarah dengan bawahan untuk menyelesaikan masalah.

7. Memudahkan Interaksi

Dalam proses penyelenggaraan kerja pemimpin dituntut untuk bisa memudahkan interaksi dengan bawahannya karena dengan begitu hubungan pimpinan dengan bawahan akan terjalin dengan baik. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang baik.

Tabel 4.16

Pemimpin membangkitkan hubungan kerja yang harmonis

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	28,79
Setuju	39	59,09
Ragu-Ragu	4	6,06
Tidak Setuju	4	6,06
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa terdapat 19 responden (28,79%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin menciptakan hubungan kerja yang harmonis, 39 responden (59,09%) menyatakan setuju, 4 responden (6,06%)

menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (6,06%) menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya menciptakan hubungan keria yang harmonis hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak mencerminkan hubungan yang harmonis.

Tabel 4.17

Pemimpin menciptakan kesetiakawanan diantara pegawai

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	24,24
Setuju	47	71,21
Ragu-Ragu	1	1,52
Tidak Setuju	2	3,03
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa terdapat 16 responden (24,24%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin menciptakan kesetiakawanan diantara pegawai, 47 responden (71,21%) menyatakan setuiu, 1 responden (1,52%) menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin menciptakan kesetiakawanan diantara karyawan, dan 2 responden (3,03%) menyatakan tidak setuiu bahwa pemimpin menciptakan kesetiakawanan diantara pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya menciptakan kesetiakawanan diantara pegawai untuk itu perlu perhatian khusus mengenai hal tersebut karena akan mengakibatkan suasana kerja yang kurang nyaman.

8. Menyimak pendapat bawahan

Pemimpin yang baik adalah mau menerima dan menyimak baik gagasan ide maupun pendapat dari bawahan karena tidak selamanya pimpinan itu selalu benar, hal ini bertujuan agar komunikasi dua arah dapat terwujut. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai menyimak pendapat dari bawahan.

Tabel 4.18

Pemimpin percaya pada bawahan, bahwa bawahan memiliki kemampuan dan kreativitas sehingga pendapat dari bawahan sangat diperlukan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	18,18
Setuju	42	63,64
Ragu-Ragu	5	7,58
Tidak Setuju	7	10,61
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber : Angket Penelitian

Berdasarkan 4.18 menunjukkan bahwa terdapat 12 responden (18,18%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin percaya pada bawahan sehingga pendapat dari bawahan sangat diperlukan, 32 responden (63,64%) menyatakan setuju, 5 responden (7,58%) menyatakan ragu-ragu bahwa pendapat dari bawahan sangat diperlukan, sedangkan 7 responden (10,61%) menyatakan tidak setuju bahwa pendapat dari bawahan sangat diperlukan.

Berdasarkan jawaban dari seluruh responden tentang Gaya Kepemimpinan Situasional, diperoleh total skor jawaban sebesar 3124 atau 78,89% jika dibandingkan dengan skor ideal 3960 (66 responden x 12 pertanyaan x skor jawaban tertinggi 5). Nilai tersebut berada pada interval 68,01% – 84% yakni kategori baik, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Purwakarta telah dilaksanakan dengan baik.

4.2.3 Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

Deskripsi kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, maka jawaban yang akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup beberapa indikator. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja digali melalui 6 (enam) indikator, yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Hasil pengolahan data untuk variabel Kepuasan Kerja ditunjukan Tabel 4.19 dibawah ini :

Tabel 4.19

Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1	Gaji • Gaji yang didapatkan sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan • Pembayaran gaji karyawan selalu tepat waktu	528	660	80%	Baik
2	Pekerjaan Itu Sendiri • Pekerjaan memiliki beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik dari perusahaa	545	660	82,57%	Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
	• Memberikan hasil yang terbaik sehingga merasa puas dengan pekerjaan				
3	Rekan Sekerja • Senantiasa dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya • Memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	525	660	79,55%	Baik
4	Atasan • Pemimpin dan bawahan berinteraksi dengan baik • Pemimpin selalu membantu bawahan jika terjadi suatu	508	660	76,97%	Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
	masalah dalam pekerjaan				
5	Promosi • Kenaikan jabatan harus dilakukan dengan terbuka • Promosi kepada karyawan yang berprestasi	537	660	81,36%	Baik
6	Lingkungan Kerja • Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja membuat nyaman untuk menyelesaikan	545	660	82,57%	Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
	pekerjaan				
Total		**3188**	**3960**	**80,51%**	**Baik**

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui skor rata-rata sebesar 80,51% skor ini menunjukkan penilaian responden secara keseluruhan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta secara total berada dalam kategori Baik. Fakta ini memberikan indikasi bahwa Kepuasan kerja pegawai juga memenuhi beberapa faktor prestasi kerja pegawai.

Hal ini terbukti dengan hasil kuesioner untuk masing-masing indikator kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

1. **Gaji**

Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima sesorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai gaji.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Pegawai Dapatkan Sepadan Dengan Kerja Yang Pegawai Kerjakan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	22,73
Setuju	39	59,09
Ragu-Ragu	3	4,55
Tidak Setuju	9	13,64
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan terdapat 15 responden (22,73%) menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang karyawan dapatkan sepadan dengan kerja karyawan, 39 responden (59,09%) menyatakan setuiu, sedangkan 3 responden (4,55%) menyatakan ragu-ragu dan 9 responden (13,64%) menyatakan tidak setuiu bahwa gaji yang karyawan dapatkan sepadan dengan kerja karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pembayaran gaji sepadan dengan kerja karyawan sangat di perlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran Gaji Karyawan Selalu Tepat Waktu

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	22,73
Setuju	45	68,18
Ragu-Ragu	3	4,55
Tidak Setuju	3	4,55
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukan 15 responden (22,73 %) menyatakan sangat setuju bahwa pembayan gaji tepat waktu adalah menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai , 45 responden (68,18%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4,55%) menyatakan ragu-ragu bahwa pembayaran gaji tepat waktu menjadi bahan pertimbanaan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pembayaran gaji tepat waktu menjadi bahan pertimbangan dalam menilai kepuasan kerja walaupun masih ada yang kurang setuju mengenai hal tersebut.

2. **Pekerjaan Itu Sendiri**

Pekerjaan itu sendiri adalah isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.22

Pekerjaan anda memiliki beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik dari perusahaan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	27,27
Setuju	38	57,58
Ragu-Ragu	7	10,61
Tidak Setuju	3	4,55
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan terdapat 18 responden (27,27 %) menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang memiliki beragam tugas sudah teratur, 38 responden (57,58%) menyatakan setuju, 7 responden (10,61%) menyatakan ragu-ragu bahwa pekerjaan anda memiliki beragam tugas, kebebasan dan umpan balik dari perusahaan, 3 responden (4,55%) menyatakan tidak setuju bahwa sistem pendataan kehadiran sudah cukup.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan pekerjan anda memiliki beragam tugas dan umpan balik dari perusahaan baik tetapi masih ada yang tidak setuju.

Tabel 4.23

Bawahan memberikan hasil yang terbaik kepada atasan sehingga atasan merasa puas dengan pekerjaan bawahan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	33,33
Setuju	36	54,55
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	2	3,03
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukan bahwa terdapat 22 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju bahwa bawahan memberikan hasil yang terbaik kepada atasan sehingga atasan merasa puas, 36 responden (54,55%) menyatakan setuiu, 6 responden (9,09%) menyatakan ragu-ragu bahwa bawahan memberikan hasil yang terbaik kepada atasan dan 2 responden (3,03%) menyatakan tidak setuju bahwa bawahan memberikan hasil yang terbaik kepada atasan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bawahan memberikan hasil yang terbaik kepada atasan masih bahan pertimbangan untuk mencapai kepuasan kerja walaupun masih ada yang kurang setuju mengenai hal tersebut.

3. **Rekan Sekerja**

Rekan sekerja adalah teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai rekan sekerja.

Tabel 4.24

Karyawan senantiasa dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	27,27
Setuju	37	56,06
Ragu-Ragu	7	10,61
Tidak Setuju	4	6,06
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa terdapat 18 responden (27,27%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat berinteraksi dengan baik dalam pelaksanaannya pegawai merasakan rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan, 37 responden (56,06%) menyatakan setuju, sedangkan 7 responden (10,61%) menyatakan ragu-ragu bahwa pegawai dapat berinteraksi dengan baik dalam pelaksanaannya karyawan merasakan rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat berinteraksi dengan baik dalam pelaksanaannya pegawai merasakan rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan dan dapat memberikan sasaran yang nyaman bagi pegawai dilingkungan kerja.

Tabel 4.25

Anda memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja anda

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	16,67
Setuju	44	66,67
Ragu-Ragu	5	7,58
Tidak Setuju	6	9,09
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan terdapat 11 responden (16,67%) menyatakan sangat setuju bahwa anda memiliki hubungn kerja yang baik dengan rekan sekerja, 44 responden (66,67%) menyatakan setuiu, sedangkan 5 responden (7,58 %) menyatakan ragu-ragu dan 6 responden (9,09%) menyatakan tidak setuju bahwa anda harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan sekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa anda harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja anda sehingga dapat menimbulkan lingkungan yang baik.

4. **Atasan**

Atasan adalah sesorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi sesorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai atasan.

Tabel 4.26

Pemimpin dan bawahan harus berinteraksi dengan baik

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	28,79
Setuju	40	60,61
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	1	1,52
Sangat Tidak Setuju	0	0,00

Jawaban	Frekuensi	%
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.26 menuniukkan bahwa terdapat 19 responden (28,79%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin dan bawahan harus berintaksi dengan baik, 40 responden (60,61°%) menyatakan setuju, dan 6 responden (9,09%) lainnya menyatakan ragu-ragu bahwa pemimpin dan bawahan harus berintaksi dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan bawahan harus berinteraksi dengan baik sehingga tercipta lingkunagn yang baik dan harmonis.

Tabel 4.27

Pemimpin selalu membantu bawahan jika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan bawahannya

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	9,09
Setuju	35	53,03
Ragu-Ragu	13	19,70
Tidak Setuju	12	18,18
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa terdapat 6 responden (9,09%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin selalu membantu bawahan jika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan bawahannya, 35 responden (53,03%) menyatakan setuju, sedangkan 13 responden (19,70%) menyatakan ragu-ragu bahwa dalam pemimpin selalu membantu bawahan jika terjadi suatu masalah bawahannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan bawahan harus saling membantu sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, baik dan benar.

5. **Promosi**

Promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai Promosi.

Tabel 4.28

Proses kenaikan jabatan harus dilakukan dengan terbuka antara pemimpin dan bawahan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	24,24
Setuju	38	57,58

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	11	16,67
Tidak Setuju	1	1,52
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa terdapat 16 responden (24,24%) menyatakan sangat setuiu proses kenaikan jabatan harus dilakukan dengan terbuka, 38 responden (57,58%) menyatakan setuju, sedangkan 11 responden (16,67°%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (1,52%) menyatakan tidak setuju bahwa kenaikan jabatan harus dilakukn dengan terbuka.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kenaikan jabatan harus dilakukan dengan terbuka sehingga semua karyawan benar-benar tahu hasil yang sebenarnya.

Tabel 4.29

Memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	22,73
Setuju	45	68,18
Ragu-Ragu	3	4,55

Jawaban	Frekuensi	%
Tidak Setuju	3	4,55
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa terdapat 15 responden (23,73%) menyatakan sangat setuju bahwa memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi, 45 responden (68,18%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4,55%) menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian promosi kepada karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja karyawan.

6. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan psikologis. Dibawah ini tabel tanggapan responden mengenai lingkungan kerja.

Tabel 4.30

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	27,27

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	38	57,58
Ragu-Ragu	7	10,61
Tidak Setuju	3	4,55
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.30 menunjukkan bahwa terdapat 18 responden (27,27%) menyatakan sangat setuju lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, 38 responden (57,58%) menyatakan setuju, sedangkan 7 responden (10,61%) menyatakan ragu-ragu bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan 3 responden (4,55%) menyatakan tidak setuiu bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, walaupun ada juga karyawan yang tidak merasa puas walaupun lingkungan nya baik.

Tabel 4.31

Lingkungan kerja anda membuat anda nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	33,33

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	36	54,55
Ragu-Ragu	6	9,09
Tidak Setuju	2	3,03
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total	66	100,00

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa terdapat 22 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak terselesaikan, 36 responden (54,5%) menyatakan setuju, sedangkan 6 responden (9,09%) menyatakan ragu-ragu bahwa lingkungan kerja anda membuat anda nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan dan 2 responden (3,03%) lainnya menyatakan tidak setuju bahwa atasan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak terselesaikan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan atasan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan jawaban dari seluruh responden tentang Kepuasan Kerja Pegawai, diperoleh total skor jawaban sebesar 3188 atau 80,51% jika dibandingkan dengan skor ideal 3960 (66 responden x 12 pertanyaan x skor jawaban tertinggi 5). Nilai tersebut berada pada interval 68,01% – 84% yakni kategori baik/tinggi, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Purwakarta tergolong baik/tinggi.

4.2.4 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

4.2.4.1 Analisis Korelasi *Product Momment*

Setelah data ditransformasi dengan menggunakan MSI dari ordinal menjadi interval, selanjutnya dilakukan analisis korelasi *product momment,* dengan hasil output SPSS 17.0 sebagai berikut:

Tabel 4.32

Hasil Analisis Korelasi *Product Momment*

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan Situasional	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kepuasan Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,893. Nilai ini berada pada interval 0,800 – 1,000 yakni kategori sangat kuat, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

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

$= (0{,}893)^2 \times 100\%$

$= 79{,}7\%$

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 79,7%, yang dikategorikan sebagai pengaruh yang tinggi / kuat, sedangkan sisanya sebesar 20,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.4.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : $\rho \neq 0$, berarti terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.

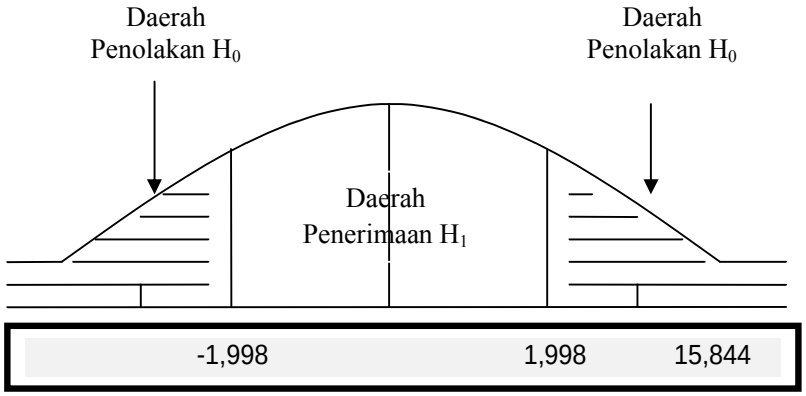
Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Statistik uji yang digunakan adalah uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t = \frac{0,893\sqrt{66-2}}{\sqrt{1-0,893^2}} = 15,844$$

Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Dengan α=0,05, derajat bebas n-2 = 64, untuk pengujian dua pihak diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,998.



Gambar 4.2

Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh nilai t hitung (15,844) lebih besar dari nilai t tabel (1,998), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terbukti terdapat Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.