**ABSTRAK**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan**

**Kota Samarinda**

**Oleh**

Usep Sumaryana

1401026114

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap Pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda dan di ambil 65 responden sebagai sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis PLS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Untuk gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh posititif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh posititif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja sendiri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

***Kata Kunci*** : *Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

**ABSTRACT**

**The influence Of Styles Of Leadership To Work Satisfaction Effect On Employees Performance At The Department of trade Samarinda city**

**by**

**Usep Sumaryana**

**1401026114**

The objective of this research is to know the effect of styles of leadership to work satisfaction and effect on employees performance At The Department of trade Samarinda city

Data collected through distribution of questionnaires toward the employe At The Department of trade Samarinda city and 65 out of all population were taken as respondents. Analysis of data in this research using PLS Analysis.

Analysis result demonstrates that the autocratic leadership style have a positive and unsignificant influence toward work satisfaction, democratic leadership style have a positive and unsignificant influence toward work satisfaction and charismatic leadership style have a positive and significant influence toward work satisfaction. While the autocratic leadership style have a positive and unsignificant influence toward employees performance, democratic leadership style have a positive and significant influence toward employees performance and charismatic leadership style have a positive and unsignificant influence toward work employees performance. While work satisfaction have a positive and unsignificant influence toward employees performance.

*Key words : leadership style work satisfaction and employees performance.*

1. **PENDAHULUAN**

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan publik di bidang perdagangan, hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi–organisasi termasuk instansi pemerintah menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Bawahan dalam organisasi pemerintahan kota, selalu bekerja tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila seorang kepala dinas mampu melaksanakan fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi pemerintahan kota tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi pemerintahan kota di Dinas Perdagangan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi pemerintahan kota di bidang perdagangan akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pimpinan adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan. Keberhasilan seorang pimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pimpinan memimpin bawahannya melalui prilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin

Fenomena dilapangan juga ditemukan adanya pengelolah pasar tradisional di Samarinda bukan lagi dikelola oleh pegawai dinas pasar sendiri, melainkan Walikota c/q Kepala Dinas Pasar menunjuk pegawai dari instansi lain khususnya dari unsur TNI - AD atau TNI. Hal ini bisa dipahami karena mungkin lingkungan dunia pasar tradisional yang keras memerlukan tenaga pengelola yang bisa menangani permasalahan yang rawan konflik. Tetapi ini dapat menimbulkan opini bahwa pucuk pimpinan kurang memberdayakan potensi pegawai yang ada di Dinas Pasar Samarinda itu sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala dinas kemungkinan bisa mempengaruhi : kepuasan pegawai, dimana tingkat kepuasan pegawai dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu.

Konsekuensinya maka setiap pimpinan instansi pemerintahan daerah kota terutama di bidang perdagangan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Dinas Perdagangan Kota Samarinda merupakan salah satu Instansi yang melayani masyarakat dibidang perdagangan sepatutnya menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan terjadi hubungan komunikasi yang harmonis antara atasan atau pemimpin dan bawahan. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara pegawai yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan, memastikan bahwa para bawahannya termotivasi dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan motivasi dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari pegawainya. Kepuasan kerja pegawai diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pedagangan kota Samarinda.”*

**II. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

**2.1. Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora (2010:327) mengemukakan kinerja adalah merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (output) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya.

Rivai (2011:309) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja maupun prestasi kerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

 Keith Davis seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:67-68) factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa :

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Atitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

Robert L.Mathis dan John H. Jackson (Salemba Empat 2011:82) menurut mereka bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan pegawai
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan pegawai dengan organisasi

 Rivai (2011:309) mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya”.

 Tujuan penilaian kinerja menurut Hadiwiryo (2008:233) adalah sebagai berikut:

1. sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para pegawai dalam perusahaan
3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja pegawai.
4. Salah satu cara untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

 Menurut Dharma (2010:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitatif, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**2.2. Kepuasan Kerja**

Handoko dalam Sutrisno (2009:75) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Ditegaskan pula oleh Mangkunegara (2008:117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

* 1. **Teori Kepuasan Kerja.**

Mengingat kepuasan kerja merupakan hal yang menarik bagi para peneliti, maka tidaklah mengherankan apabila terdapat banyak teori mengenai kepuasan kerja, misalnya Wibowo (2010:301) mengemukakan dua teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

* 1. *Two-Factor Theory*.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dis-satisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan hygiene.

*2) Value Theory*.

 Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerim hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil,akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.**

Banyak faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah sebagi berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

1. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

1. Teman sekerja (*workers)*

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

1. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

1. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Smith, Kendall dan Hulin dalam Munandar (2004:156), JDI (Job Descriptive Index) memiliki 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

* 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work on present job*), di mana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
	2. Kepuasan terhadap imbalan *(pay*), di mana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
	3. Kesempatan promosi (*promotion*) yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
	4. Kepuasan terhadap pengawasan *(supervisory*), bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
	5. Kepuasan terhadap rekan kerja *(co-worker*) yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

**2.4. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2011:64) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpian ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang.

Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Handoko (2009:298), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu antara lain :

1. **Otokratis**
2. Semua penentuan kebijakansanaan dilakukan oleh pemimpin.
3. Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
4. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
5. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
6. **Demokratis**
7. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
8. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
9. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih danpembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
10. Pemimpin adalah obyektif atau “fack-mainded” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
11. **Laissez-faire**
12. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
13. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
14. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
15. Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

*Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaanatas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.*

**Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

**1. Kepemimpinan Otokratik**

Pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera. (Boone dan Kurtzterjemahan Salemba Empat, 2007:175).

Ciri-ciri / indikator kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2007:21):

* 1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
	2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
	3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subyektif.
	4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai lips service saja.
	5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat

**2. Kepemimpinan Demokratik**

 Danim (2004:76) mengungkapkan mengenai gaya kepemimpinan demokratik, yaitu : “Kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan interaksi dinamis dimaksudkan bahwa pimpinan mendelegasikan tugas dan memberikan kerpercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan – tujuan yang bermutu serta kuantitatif.”

Ciri ciri / Indikator Kepemimpinan Demokrasi menurut Hodgetts dan Kuratko terjemahan Erlangga (2007:87) sebagai berikut :

1. Memberi dorongan keberanian melalui arus komunikasi yang berkelanjutan antara pemimpin dengan bawahan
2. Mendukung adanya pertukaran informasi antar bawahan yang berkelanjutan
3. Menciptakan arus informasi timbal balik
4. Pemimpin mendelegasikan sebagian wewenang pada bawahan
5. Mendorong bawahan untuk berperan aktif dalam pengoperasian perusahaan

**2.3. Kepemimpinan karismatik**

Karismatik bersal dari bahasa yunani yang artinnya *χαρισµάτων* = charismatōn = karismatik = karisma = gifts = Pemberian Tuhan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan yang diberikan oleh Tuhan kepada sesorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau dan mengikuti kehendaknya (kehendak Tuhan).

Dengan katalain gaya kepemimpinan karismatik adalah kemampuan dan kekuatan yang diberikan Tuhan kepada seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dan mengelola segala sesuatu yang Tuhan sudah berikan.

Menurut Wursanto (2005:197) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan bahwa: Teori Karismatik menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai karisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

**2.3.1. Karismatik Posisitf dan Negatif**

.Untuk membedakan antara karismatik positif dan negatif adalah dalam hal nilai dari kepribadian atau karakter mereka (House & Howell, dalam Yukl terjemahan Yusuf Udaya, 2009:65).

1. Karismatik Negatif.

Karismatik negatif memiliki orientasi kekuasaan secara pribadi. Mereka menekankan identifikasi pribadi dari pada internalisasi. Mereka dapat menggunakan daya tarik ideologis, tetapi hanya sebagai cara untuk memperoleh kekuasaan, dimana setelahnya ideologi itu diabaikan atau diubah secara sembarangan sesuai dengan sasaran pribadinya. Mereka berusaha untuk mendominasi dan menaklukkan pengikut dengan membuat mereka tetap lemah dan bergantung pada pemimpin. Otoritas untuk membuat keputusan penting dipusatkan pada pemimpin, penghargaan dan hukuman digunakan untuk memelihara sebuah citra pemimpin yang tidak dapat berbuat kesalahan atau untuk membesar-besarkan ancaman eksternal kepada organisasi.

b) Karismatik Positif

Karismatik positif memiliki orientasi kekuasaan sosial atau tidak berpusat pada diri sendiri. Para pemimpin ini menekankan internalisasi dari nilai-nilai bukannya identifikasi pribadinya. Tetapi mereka berusaha untuk menanamkankesetiaan kepada diri mereka sendiri. Otoritas didelegasikan hingga batas yang cukup besar, informasi dibagikan secara terbuka, didorongnya partisipasi dalam keputusan, dan penghargaan digunakan untuk menguatkan perilaku yang konsisten dengan misi dan sasaran dari organisasi. Hasilnya adalah kepemimpinan mereka akan semakin menguntungkan bagi para pengikut atau orang yang dipimpinya.

**2.3.2. Teori Atribusi Tentang Karisma**

Robbinsdalam Hadyana Pujaatmaka(2006:143) menyarankan sebuah teori tentang kepemimpinan karismatik yang didasarkan atas asumsi bahwa karisma adalah sebuah fenomena atribusi.

a) Perilaku-perilaku kepemimpinan

Conger dan Kanungo menyatakan bahwa atribusi karisma oleh para pengikut tergantung kepada beberapa aspek perilaku pemimpin. Perilaku-perilaku tersebut tidak diasumsikan ada pada semua pemimpin karismatik dengan tingkat tertentu kepada situasi kepemimpinan. Adapunperilaku pemimpin karismatik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karisma akan diatribusikan kepada para pemimpin yang membela sebuah visi yang sangat tidak sesuai dengan status quo, namun masih tetap berada dalam ruang gerak yang dapat diterima oleh para pengikut.
2. Karisma akan diatribusikan kepada para pemimpin yang bertindak secara tidak konvensional untuk mencapai visi tersebut.
3. Para pemimpin akan tampak karismatik bila mereka membuat pengorbanan-pengorbanan bagi diri sendiri, mengambil risiko pribadi, dan mendatangkan biaya tinggi untuk mencapai visi yang mereka dukung.
4. Para pemimpin yang tampak percaya diri dengan usulan-usulannya akan dipandang lebih karismatik daripada pimpinan yang tampak ragu-ragu.
5. Para pengikut akan mengatribusikan karisma kepada para pemimpin yang menggunakan personal power dan permintaan persuasif untuk memperoleh komitmen, dari pada para pemimpin yang menggunakan kewenangan atau sebuah proses pengambilan keputusan partisipatif.

b) Ciri-ciri dan keterampilan para pemimpin karismatik

**2.4 Hubungan Antar Variabel**

**2.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja**

Menurut Miller terjemahan Erlangga (1987:126) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai.

 (Hasibuan 2010:202).“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 kombinasidalam dan luar pekerjaan”.

**2.4.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**

Kinerja yang baik dapat dicapai karena adanya keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi untuk melaksanakan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan (Delastri, N dan Pareke, FJS. 2010:60).

Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan setrategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Menurut Alberto et al. (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja.

**2.5 Kerangka Konsep Penelitian**

 Kerangka konsep ini dibentuk atas dasar landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan dasar penelitian ini. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.2. Kerangka konsep penelitian

****Sumber: Diolah Peneliti, 2017

Dari gambar diatas dapat dijelaskan gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan karismatik masing-masing dapat mempengaruhi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan karismatik masing-masing mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai, kepuasan kerja akan mempengaruhi langsung kinerja pegawai dan kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara pengaruh ketiga gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**2.4 Hipotesis**

 Dengan memperhatikan latar belakang masalah, kajian teoritis penelitian terdahulu serta kerangka konsep maka diajukan Hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinanOtokratik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
2. Gaya kepemimpinan Demokratik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
3. Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
4. Gaya kepemimpinan Otokratik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
5. Gaya kepemimpinan Demokratik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
6. Gaya kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Perdagangan Kota Samarinda

# III METODE PENELITIAN

**3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena (Sekaran, 2011:21), melalui pengujian hipotesis. Cooper dan Schindler (Erlangga 2003:11) mengungkapkan bahwa penelitian yang mendasarkan pada teori atau hipotesis yang akan dipergunakan untuk menguji suatu fenomena yang terjadi digolongkan pada jenis penelitian eksplanatori (penjelasan). Penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap hubungan antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

 Untuk lebih mengarah kepada permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti membatasi jangkauan atau ruang lingkup penelitian ini hanya pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai saja. Dalam hal ini organisasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Kota Samarinda, peneliti memutuskan menggunakan sampel 50 % dari jumlah pegawai negeri sipil di dinas perdagangan kota Samarinda, yaitu : 50% X 130 = 65 orang responden.

**IV Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner.

**4.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik**

Variabel Kemampuan pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Gaya Kepemimpinan Otokrati dapat dijelaskan pada tabel 4.6. berikut:

 Tabel 4.6 : Tanggapan mengenai Gaya Kepemimpinan Otokratik

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Sum | Rata2 | % |
| Indikator | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
| Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % |
| Skor | STS | 2 | 3.1% | 3 | 4.6% | 14 | 21.5% |   | 0.0% |   | 0.0% | 2 | 3.1% | 21 | 3.5 | 5.4% |
| TS | 36 | 55.4% | 5 | 7.7% | 38 | 58.5% | 2 | 3.1% | 3 | 4.6% | 15 | 23.1% | 99 | 16.5 | 25.4% |
| N | 8 | 12.3% | 11 | 16.9% | 7 | 10.8% | 15 | 23.1% | 17 | 26.2% | 19 | 29.2% | 77 | 12.8 | 19.7% |
| S | 17 | 26.2% | 37 | 56.9% | 4 | 6.2% | 32 | 49.2% | 42 | 64.6% | 22 | 33.8% | 154 | 25.7 | 39.5% |
| SS | 2 | 3.1% | 9 | 13.8% | 2 | 3.1% | 16 | 24.6% | 3 | 4.6% | 7 | 10.8% | 39 | 6.5 | 10.0% |
| Jumlah | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 390 | 65.0 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 39,5% atau sebanyak 26 responden, kemudian 25.4% atau 17 responden menajawab tidak setuju.

Berdasarkan kategori data nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan pimpinan otokratik di dinas perdagangan termasuk dalam kategori setuju.

* 1. **Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik**

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik dapat dijelaskan pada tabel 4.7. berikut:

Tabel 4.7 : Tanggapan mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratik

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sum | Rata2 | % |
| Indikator | X2.1 | X2.2 | X3.3 | X2.4 | X5.5 |
| Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % |
| Skor | STS |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| TS |   |   |   |   | 3 | 4.6% | 5 | 7.7% |   |   | 8 | 1.6 | 2.5% |
| N | 14 | 21.5% | 9 | 13.8% | 12 | 18.5% | 21 | 32.3% | 19 | 29.2% | 75 | 15.0 | 23.1% |
| S | 43 | 66.2% | 45 | 69.2% | 36 | 55.4% | 31 | 47.7% | 32 | 49.2% | 187 | 37.4 | 57.5% |
| SS | 8 | 12.3% | 11 | 16.9% | 14 | 21.5% | 8 | 12.3% | 14 | 21.5% | 55 | 11.0 | 16.9% |
| Jumlah | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 325 | 65.0 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,5% atau sebanyak 37 responden, kemudian 25,50% atau 102 responden menajawab netral dan 23,1% atau 15 responden menjawab netral. Jawaban sangat setuju sebanyak 16% atau 17 responden.

Berdasarkan kategori data nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik menunjukan bahwa tanggapan pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik pimpinan termasuk dalam kategori setuju.

**4.3 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik**

Variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik pada penelitian ini diukur melalui 9 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Gaya Kepemimpinan Karismatik dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

 Tabel 4.8 : Tanggapan responden Gaya Kepemimpinan Karismatik

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Sum | Rata2 | % |
| Indikator | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 |
| Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % |
| Skor | STS |   |   |   |   |   |   | 4 | 6.2% | 5 | 7.7% |   |   |   |   |   |   |   |   | 9 | 1.5 | 2.3% |
| TS | 2 | 3.1% |   |   | 3 | 4.6% | 7 | 10.8% | 12 | 18.5% | 29 | 44.6% | 5 | 7.7% | 8 | 12.3% | 9 | 13.8% | 70 | 11.7 | 17.9% |
| N | 25 | 38.5% | 18 | 27.7% | 20 | 30.8% | 15 | 23.1% | 19 | 29.2% | 21 | 32.3% | 19 | 29.2% | 17 | 26.2% | 20 | 30.8% | 111 | 18.5 | 28.5% |
| S | 34 | 52.3% | 37 | 56.9% | 36 | 55.4% | 26 | 40.0% | 23 | 35.4% | 13 | 20.0% | 28 | 43.1% | 27 | 41.5% | 27 | 41.5% | 144 | 24.0 | 36.9% |
| SS | 4 | 6.2% | 10 | 15.4% | 6 | 9.2% | 13 | 20.0% | 6 | 9.2% | 2 | 3.1% | 13 | 20.0% | 13 | 20.0% | 9 | 13.8% | 56 | 9.3 | 14.4% |
| Jumlah | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 390 | 65.0 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,9% atau sebanyak 24 responden, kemudian 14,4% atau 9 responden menajawab sangat setuju dan 28,5% atau 18 responden menjawab netral.

Berdasarkan kategori data nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik menunjukan bahwa tanggapan pelanggan terhadap Gaya Kepemimpinan Karismatik di Indonesia termasuk dalam kategori setuju.

**4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 : Tanggapan responden mengenai Kepercayaan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sum | Rata2 | % |
| Indikator | YI.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 |
| Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % |
| Skor | STS |   |   | 2 | 3.1% | 2 | 3.1% |   |   |   |   | 4 | 0.8 | 1.2% |
| TS |   |   | 9 | 13.8% | 9 | 13.8% | 8 | 12.3% |   |   | 26 | 5.2 | 8.0% |
| N | 16 | 24.6% | 19 | 29.2% | 24 | 36.9% | 17 | 26.2% | 10 | 15.4% | 86 | 17.2 | 26.5% |
| S | 30 | 46.2% | 24 | 36.9% | 21 | 32.3% | 28 | 43.1% | 37 | 56.9% | 140 | 28.0 | 43.1% |
| SS | 19 | 29.2% | 11 | 16.9% | 9 | 13.8% | 12 | 18.5% | 18 | 27.7% | 69 | 13.8 | 21.2% |
| Jumlah | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 325 | 65.0 | 100% |

 Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,1% atau sebanyak 28 responden, kemudian 26,5% atau 17 responden menajawab netral dan 21,2% atau 14 responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan kategori data nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja menunjukan bahwa tanggapan pelanggan terhadap Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori setuju.

* 1. **Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 : Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sum | Rata2 | % |
| Indikator | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 |
| Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % | Fre | % |
| Skor | STS |   |   | 3 | 4.6% |   |   |   |   | 3 | 4.6% | 6 | 1.2 | 1.8% |
| TS | 3 | 4.6% |   |   |   |   |   |   |   |   | 3 | 0.6 | 0.9% |
| N | 10 | 15.4% | 11 | 16.9% | 15 | 23.1% | 23 | 35.4% | 11 | 16.9% | 70 | 14.0 | 21.5% |
| S | 37 | 56.9% | 43 | 66.2% | 38 | 58.5% | 24 | 36.9% | 36 | 55.4% | 178 | 35.6 | 54.8% |
| SS | 15 | 23.1% | 8 | 12.3% | 12 | 18.5% | 18 | 27.7% | 15 | 23.1% | 68 | 13.6 | 20.9% |
| Jumlah | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 325 | 65.0 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,8% atau sebanyak 36 responden, kemudian 20,9% atau 14 responden menajawab sangat setuju dan 21,5% atau 14 responden menjawab netral.

Berdasarkan kategori data nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai menunjukan bahwa tanggapan pelanggan terhadap partisipasi Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori setuju.

**V. Pembahasan**

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan otokratik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang artinya jika gaya kepemimpinan otokratik ditingkatkan akan mendorong kepuasan kerja pegawai secara *tidak signifikan*.

Gaya kepemimpinan otokratik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *orginal sampel* sebesar 0.277. kemudian dijelaskan pula bahwa gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja merupakan bagian dari organisasi yang harus ditingkatkan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh dengan kadar yang sedikit (tidak signifikan), itu artinya makin tinggi gaya kepemimpinan otokratik diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan sedikit meningkat dan kebalikannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pula bahwa segala keputusan sendiri diambil oleh pimpinan (X1.1), memberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi hanya *lips service* saja (X1.4) dan mengawasi bawahan dengan ketat (X1.5), memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda, jika dilakukan peningkatan satu satuan terhadap gaya kepemimpinan otokratik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat 27,70 satu satuan.

Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan otokratik adalah indikator X1-5, Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan otokratik Dinas Perdagangan Kota Samarinda didominasi oleh bagaimana pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Hal ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan otokratik yang diterapkan pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda yang diukur melalui tugas-tugas bawahan yang diperinci oleh pemimpin, partisipasi bawahan sedikit dan pengawasan pimpinan yang ketat belum mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai secara nyata yang diukur melalui kepuasan atas pekerjaan, imbalan, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan otokratik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya jika gaya kepemimpinan otokratik ditingkatkan akan mendorong kinerja pegawai secara tidak signifikan.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak diterima. kepemimpinan otokratik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai *orginal sampel* sebesar 0.220. Hal ini sejalan dengan fenomena keadaan di Dinas Perdagangan Kota Samarinda dimana penggunaan personel TNI yang ditunjuk dalam pengelolaan pasar tradisional dapat berpengaruh dengan kinerja kerja tetapi tidak signifikan menaikkan penerimaan retribusi parkir.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh dengan kadar yang sedikit (tidak signifikan), itu artinya makin tinggi gaya kepemimpinan otokratik diterapkan, maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan sedikit meningkat dan kebalikannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa segala keputusan sendiri diambil oleh pimpinan (X1.1), memberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi hanya *lips service* saja (X1.4) dan mengawasi bawahan dengan ketat (X1.5), memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda, jika dilakukan peningkatan satu satuan terhadap gaya kepemimpinan otokratik maka kinerja pegawai akan meningkat 22,00 satu satuan.

Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan otokratik adalah indikator X1-5, Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan otokratik Dinas Perdagangan Kota Samarinda didominasi oleh bagaimana pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan demokratik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang artinya jika gaya kepemimpinan demokratik ditingkatkan akan mendorong kepuasan kerja pegawai secara tidak signifikan.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak diterima. Keadaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik yang ditandai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak signifikan dengan nilai *orginal sampel* sebesar 0.163 kemudian dijelaskan pula bahwa gaya kepemimpinan demokratik dan kepuasan kerja merupakan bagian dari organisasi yang harus ditingkatkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik mempunyai pengaruh dengan kadar yang sedikit (tidak signifikan), itu artinya makin tinggi gaya kepemimpinan demokratik diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan sedikit meningkat dan kebalikannya, jika gaya kepemimpinan demokratik rendah, kepuasan kerja akan sedikit menurun.

jika dilakukan peningkatan satu satuan terhadap gaya kepemimpinan demokratik maka kepuasan kerja akan meningkat 15,90 satu satuan.

Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan demokratik adalah indikator X2-4, Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan otokratik Dinas Perdagangan Kota Samarinda didominasi oleh bagaimana pimpinan mendelegasikan sebagian wewenang pada bawahan.

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan otokratik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya jika gaya kepemimpinan demokratik ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat signifikan dan jika Dinas Perdagangan Kota Samarinda ingin meningkatkan kinerja pegawai maka dimulai dari indikator delegasi (X2.4) dan indikator informasi timbal balik (X2.3) kemudian indikator partisipasi (X2.5), indikator pertukaran informasi (X2.2) dan indikator komunikasi dua arah (X2.1) dengan berdasarkan urutan *loading factor* tertinggi yaitu : indikator delegasi (X2.4) sebesar 0.821 dengan item pertanyaan: pimpinan mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan. Dapat dijelaskan pula bahwa gaya kepemimpinan demokratik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0.351.

Keadaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik yang ditandai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Danim (2004:76) mengungkapkan mengenai gaya kepemimpinan demokratik, yaitu : “Kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan interaksi dinamis dimaksudkan bahwa pimpinan mendelegasikan tugas dan memberikan kerpercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan – tujuan yang bermutu serta kuantitatif.”

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan karismatik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya jika gaya kepemimpinan karismatik ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat signifikan. Dapat dijelaskan pula bahwa gaya kepemimpinan karismatik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0.538.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Keadaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang ditandai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

* 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka gaya kepemimpinan karismatik di Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya jika gaya kepemimpinan karismatik ditingkatkan akan mendorong kinerja pegawai secara tidak signifikan.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak diterima. Keadaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang ditandai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak signifikan dengan nilai *orginal sampel* sebesar 0.198. kemudian dijelaskan pula bahwa gaya kepemimpinan karismatik dan kinerja pegawai merupakan bagian dari organisasi yang harus ditingkatkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh dengan kadar yang sedikit (tidak signifikan), itu artinya makin tinggi gaya kepemimpinan otokratik diterapkan, maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan sedikit meningkat dan kebalikannya, jika gaya kepemimpinan karismatik rendah, kinerja akan sedikit menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa percaya diri, visi, prilaku, agen perubahan, kepekaan, hubungan dan keteladanan pimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda, jika dilakukan peningkatan satu satuan terhadap gaya kepemimpinan demokratik maka kinerja pegawai akan meningkat 19,80 satu satuan.

Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan karismatik adalah indikator X3-8, Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan karismatik Dinas Perdagangan Kota Samarinda didominasi oleh bagaimana pimpinan memberikan respek, kepercayaan, kepuasan dan pemberdayaan kepada bawahan.

* 1. **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diatas maka kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya jika kepuasan kerja pegawai ditingkatkan akan mendorong kinerja pegawai secara tidak signifikan.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak diterima dengan nilai *orginal sampel* sebesar 16,6. kemudian dijelaskan pula bahwa kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai merupakan bagian dari organisasi yang harus ditingkatkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh dengan kadar yang sedikit (tidak signifikan), itu artinya makin tinggi gaya kepemimpinan otokratik diterapkan, maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan sedikit meningkat dan kebalikannya, jika gaya kepemimpinan otokratik rendah, kinerja akan sedikit menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, promosi, pengawasan dan terhadap rekean kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda, jika dilakukan peningkatan satu satuan terhadap gaya kepemimpinan demokratik maka kinerja pegawai akan meningkat 16,60 satu satuan.

Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah indikator Y1-4, Hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda didominasi oleh bagaimana pimpinan memberikan kepuasan terhadap pengawasan yang bergantung dengan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

**VI KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan pengaruh antar variabel pada model penelitian dan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif dengan jumlah tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini dilatar belakangi oleh penggunaan personel TNI yang ditunjuk dalam pengelolaan pasar tradisional, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa tidak puas oleh para pegawai.
2. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif dengan jumlah tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini dilatar belakangi persepsi pegawai terhadap gaya pimpinan dalam mengawasi bawahan terlalu ketat, keputusan diambil sendiri pimpinan dan partisipasi bawahan hanya lips sevice saja, sehingga hal tersebut diatas dapat menyebabkan kurangnya semangat pegawai untuk berprestasi.
3. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dengan jumlah tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Oleh sebab itu apabila Pimpinan ingin meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap kepuasan pegawai agar saat memdelegasikan sebagian tugas dan wewenang sesuai dengan kompetensi pegawai, agar pegawai tersebut tidak merasa terbebani dengan tugas dan pekerjaan yang tidak mereka kuasai.
4. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan demokratik diterapkan melalui pendelegasian wewenang dengan mendorong pegawai untuk berperan aktif dalam kegiatan akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan karismatik diterapkan dengan memberikan teladan, respek dengan kepercayaan dan pemberdayaan anak buahnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
6. Gaya kepemimpinan karismatik memberikan perngaruh positif dengan jumlah tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya kontrol, pengawasan dan evaluasi atas tugas dan pekerjaan pegawai oleh pimpinan.
7. Kepuasan kerja berngaruh positif dengan jumlah tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu pimpinan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar tetap memberikan bimbingan dan pengawasan yang sesuai dengan kinerja pegawai bersangkutan.
	1. **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikumakakan tersebut diatas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratik belum dan kurang tepat diterapkan pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda karena tidak memberikan dampak secara nyata terhadap pencapaian kepuasan kerja dan kinerja pegawainya. Oleh karena itu adanya penggunaan personel TNI yang ditunjuk dalam pengelolaan pasar tradisional sebaiknya perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja dan sebaiknya perlu memberikan kesempatan kepada pegawai internal yang punya potensi, kapasitas dan kesiapan untuk dapat ikut serta mengatur dalam pengelolaan pasar tradisional.
2. Gaya kepemimpinan demokratik yang diterapkan di Dinas Perdagangan Kota Samarinda hendaknya memperhatikan kepuasan kerja pegawainya disamping mengejar pencapaian kinerja pegawai. Supaya pegawai bisa menikmati kepuasan dari pencapaian hasil kerjanya.
3. Gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan di Dinas Perdagangan Kota Samarinda selain kepuasan kerja yang sudah tercapai hendaknya memperhatikan kinerja pegawainya, karena kepuasan kerja pegawai yang tercapai akan kurang berarti apabila tidak disertai pencapaian kinerja pegawai yang tentu akan berdampak pada karir pegawai yang bersangkutan.
4. Sebaiknya dilakukan perbaikan, pemetaan dengan sistem dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai yang diterapkan sehingga pencapaian kinerja pegawai berjalan sesuai dengan kebutuhan Dinas Perdagangan Kota Samarinda.
5. Pengembangan tentang penelitian sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai harus dibahas secara menyeluruh, diharapkan kepada peneliti berikutnya dengan objek penelitian yang sama mampu memberikan pembahasan yang lebih detail dan mendalam guna kemajuan organisasi kedepannya.