

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
(DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SAROLANGUN**

**BUSTANUDDIN *)
DENI SUHERMAN**)**

***) Staff Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jambi
) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

ABSTRAK

Tujuan penelitian Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun, dan untuk menganalisis gaya kepemimpinan pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Sarolangun. Metode data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari para responden yaitu beberapa karyawan pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Sarolangun melalui daftar kuesioner. Data sekunder adalah sumber data berupa dokumen, catatan statistik, dan sebagainya yang diperoleh di Dinas perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun dan metode kepustakaan untuk memperoleh landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun, baik 286,86.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan

Latar Belakang

Gaya kepemimpinan itu sendiri berkaitan dengan berbagai hal, salah satunya adalah budaya yang melestarikannya, kepemimpinan tidak terlepas dari kaitan budaya yang dianut oleh masyarakat yang dipimpin, budaya menjadi bagian terpadu dalam keseluruhan kepemimpinan. Kepemimpinan dan budaya, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama, dalam hal ini ada dua konsep yang berbalik, yaitu budaya yang diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, yaitu pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya. Itulah mengapa, dalam gaya kepemimpinan dikenal dengan istilah-istilah yang disandarkan pada budaya yang dijadikan pijakan, misalnya kepemimpinan Gaya Jepang, kepemimpinan Gaya China, Kepemimpinan Gaya Korea dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut. dapat memberikan kebijakan publik atau keputusan kepada bawahannya terutama pegawai atau karyawan perusahaan atau organisasi, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOM INFO) Kabupaten Sarolangun, merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Sarolangun dibidang Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sarolangun terutama tentang Retrebusi Daerah.

Pentingnya sumber daya manusia telah banyak diakui oleh para manajer atau pimpinan dan profesional, hal ini disebabkan karena keberadaan sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap aset yang dimiliki perusahaan atau organisasi sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi ke

arah pencapaian tujuan perusahaan/organisasi secara efektif dan efisien. Podsakoff et al, (dalam Muchiri,2002), mencatat bahwa mayoritas penelitian mengemukakan pemimpin yang efektif merubah nilai dasar, percayaan, sikap dari bawahan akan dapat meningkatkan kinerja melebihi level minimum perusahaan atau organisasi, dari catatan tersebut maka dapat dilihat bahwa kemungkinan bawahan memiliki kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum perusahaan atau organisasi, akan tergantung juga kepada kepemimpinan. Seandainya keberadaan pegawai dalam perusahaan atau organisasi tidak sesuai dengan yang mereka harapkan maka sebagaian karyawan atau pegawai akan memilih untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Kabupaten Sarolangun No, 03 tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas Daerah Kabupaten Sarolangun (Lembaga Daerah Kabupaten Sarolangun tahun 2008 Nomor 03) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan daerah Kabupaten Sarolangun No 07 tahun 2009 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Sarolangun No 03 tahun 2008 tentang susunan Organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Sarolangun (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2009 No 07).

Tabel 1. Absensi Pegawai, data kehadiran dan ketidak kehadiran pegawai

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen				Total Absen	Jumlah %
				Hadir	Sakit	Izin	Alpa		
1	Januari	81	21	70	4	5	2	70	86.41%
2	Februari	81	20	66	4	8	3	66	81.48%
3	Maret	81	19	63	7	7	4	63	77.77%
4	April	81	22	60	5	12	4	60	74.74%
5	Mei	81	22	61	6	9	5	61	75.30%

Sumber : *Data Olahan kuesioner Absen Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kab. Sarolangun Tahun 2013*

Oleh sebab itu, dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika perlu memperhatikan komitmen organisasional pegawainya yang terkait dengan pelaksanaan kerja harian, hal ini melibatkan peran serta gaya kepemimpinan yang diterapkan para manajer dalam mengendalikan dan mengerahkan pegawainya, gaya kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak pada sikap kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasional tentang kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten sarolangun. Hal-hal tersebut memberi masukan kepada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten sarolangun agar mempedulikan gaya kepemimpinan dari para pemimpinnya dan komitmen organisasional pegawainya.

Rumusan masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun ?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Inu kencana syafii (2011, H 53) mengatakan variabel gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan *Mu lti factor Leadership Questionnaire (MLQ)* transformasional, yang mencakup dimensi karisma, pemberi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan pribadi.

Pembagian item dari *Mu lti factor Leadership Questionnaire (MLQ)* adalah sebagaiberikut:

- a. Kepemimpinan Transformasional
 - 1) Karisma
 - 2) Pemberi inspirasi
 - 3) Rangsangan intelektual
 - 4) Pertimbangan pribadi
- b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang mengarah untuk memberikan imbalan kondisional kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan memberikan pengarahan kepada karyawan jika terjadi kesalahan. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dan mampu merubah kesadaran pegawainya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru (Robbins, 2000:472), manajemen dengan pengecualian gaya kepemimpinan mampu memberi inspirasi pegawainya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap pegawai.

Macam-macam gaya Kepemimpinan

1. Gaya Demokrasi

Mengemukakan *Inu kencana syafii*, (2011, H 53), gaya demokrasi dalam islam adalah cara irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antara bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya sepanjang hal tersebut baik dan benar menurut batasan AL Quran, jadi poting hanya diikuti oleh masyarakat beradab sehingga tidak lahir keputusan sekuler..

2. Gaya Biokrasi

Gaya Biokrasi dalam kepemimpinan islam menurut *mnu kencana syafii*, (2011,H 54), adalah cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan kerj a yang ketat pada aturan (*rule*), sehingga kemudian bawahan

menjadi kaku tetapi sederhana (*zakelijk*) Rasulullah Muhammad mengatakan: “andaikata anakku sendiri mencuri akan kupotong tangannya. Dalam kepemimpinan islam seperti ini segala sesuatunya dilakukan secara resmi dan dengan tata tertib cara formal, fengaturan dari atas kebawah sehingga Khalifah Umar pernah mematikan lampu yang memakai minyak tanah negara karena anak kandungnya datang untuk urusan pribadi, jadi sangat berdasarkan logika bukan perasaan Irrasional), taat dan patuh (*obedience*) kepad aturan (*dicipline*) serta terstruktur dalam kerjanya.

Pakar banyak yang mengemukakan tentang kepemimpinan yang biokrasi ini adalah *Max weber*.

3. Gaya kebebasan

Gaya kebebasan dalam kepemimpinan islam menurut *Inu kencana syafii* (2011, H 55), adalah cara dan irama seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian kekuasaan pada bawahan seluas-luasnya, metode ini dikenal juga dengan *laissez faire* atau *liberalisme*.

Dengan begitu dalam gaya ini setiap bawahan bebas bersaing dalam berbagai strategi ekonomi, politik, hukum, dan administrasi. Jadi pemimpin memberikan peluang besar pada kegiatan organisasi. Hal ini cocok pada daerah yang sudah modern dengan pola pikir bisa di pertanggung jawabkan tetapi tidak boleh merubah syariah fiqih karena sudah tepat jadi islam Liberal ditolak, bila didaerah tradisionil akan membuat masyarakat semakin berada dialam keterbelakangan bila diterapkan. Dan pada gilirannya memasuki era keterkutukan karena kebebasan yang dilakukan mencapai kesesatan yang nyata didegah oleh ahir ayat Al Fatiha.

4. Gaya Otokratis

Mengemukakan *Inu kencana syafii*, (2011, H 56), Gaya otokratis dalam kepemimpinan islam adalah cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan (*coercive power*). Cara ini cocok untuk mempercepat waktu dikalangan militer, karena itu sesuai diterapkan sistem komando dengan *one way traffic* dalam komunikasi pemerintahannya sehingga efektif hasilnya. Tetapi sangat berakibat patal bagi daerah-daerah yang sudah maju karena ketakutan bawahan hanya ketika pemimpin pemerintahan sedang memiliki kekuasaan saja..

5. Gaya Direktif

Dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan. Karakteristik pribadi bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif. Jika bawahan merasa mempunyai kemampuan yang tidak baik, kepemimpinan instrumental (direktif) akan lebih sesuai. Sebaliknya apabila bawahan merasa mempunyai kemampuan yang baik, gaya direktif akan dirasakan berlebihan, bawahan akan cenderung memusuhi.

6. Gaya Supportif

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memperhatikan bawahannya mengatakan jika manajer ingin meningkatkan kesatuan dan kekompakan

kelompok digunakan gaya kepemimpinan supportif. Jika bawahan tidak memperoleh

kepuasan sosial dari kelompok gaya kepemimpinan supportif menjadi begitu penting. Sedangkan Yukl (1998) mengatakan apabila tugas tersebut terlalu menekan (*stressfull*), membosankan atau berbahaya, maka supportif akan menyebabkan meningkatnya usaha dan kepuasan bawahan dengan cara meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi ketegangan dan meminimalisasi aspek-aspek yang tidakmenyenangkan.

7. Gaya Partisipatif

Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell 1998 dalam Yukl 1989). Apabila bawahan merasa mempunyai kemampuan yang baik, gaya kepemimpinan direktif akan dirasa berlebihan, bawahan akan cenderung memusuhi, sehingga gaya kepemimpinan partisipatif lebih sesuai. Jika bawahan mempunyai *locus of control* yang tinggi, ia merasa jalan hidupnya lebih banyak dikendalikan oleh dirinya bukan oleh faktor luar seperti takdir, gaya kepemimpinan yang partisipatif lebih sesuai (Mamduh, 1997). Vroom dan Arthur Jago (1988 dalam Yukl, 1989) mengatakan bahwa partisipasi bawahan juga mempengaruhi dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin. Situasi dimana kebutuhan untuk berkembang rendah dan pegawai mengerjakan tugas-tugas yang mudah, sikap yang dianggap tepat untuk pegawai yang secara ego terlibat dengan pekerjaan dan mengalami kepuasan intrinsik dari tugas yang dikerjakan adalah sikap partisipatif dan berorientasi prestasi (Griffin, 1980 dalam Yukl, 1989).

8. Gaya Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam pencapaian tujuan tersebut. mengemukakan Yukl (1989) bahwa tingkah laku individu didorong oleh *need for achievement* atau kebutuhan untuk berprestasi. Kepemimpinan yang berorientasi kepada prestasi (*achievement*) dihipotesakan akan meningkatkan usaha dan kepuasan bila pekerjaan tersebut tidak tersetruktur (misalnya kompleks dan tidak diulang-ulang) dengan meningkatkan rasa percaya diri dan harapan akan menyelesaikan sebuah tugas dan tujuan yang menantang.

9. Gaya Pengasuh

Dalam kepemimpinan gaya pengasuh, sikap yang mungkin tepat adalah campur tangan minim dari pimpinan. Dimana pemimpin hanya memantau kinerja tetapi tidak mengawasi pegawai secara aktif. Tidak dibutuhkan banyak interaksi antara pimpinan dengan pegawai sepanjang kinerja pegawai tidak menurun. Pimpinan merasa lebih tepat untuk tidak campur tangan dengan tugas tugas pegawai (Griffin, 1980 dalam Yukl, 1989).

a) Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)

b) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)

c) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

10. Gaya Kepemimpinan Visioner dan Masa Kemampuan Intelektual

Gaya kepemimpinan Visioner dan Masa kemampuan Intelektual menurut Bambang Istanto, (h 98/2009), bahwa akan menjadi kualitas utama bagi

pemimpin pemerintah masa depan. Masyarakat memilih yang semakin cerdas dan terdidik akan memilih pemimpinnya atas dasar dua kualitas tersebut. Kualitas kekuasaan fisik dan dukungan massa bukan lagi merupakan faktor yang menentukan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian (Suparno 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun, jumlah populasi pegawai sebanyak 81 orang, dan sampel penelitian ini 81 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder

Metode Pengumpulan Data

- 1). Observasi, .
- 2). Kuesioner, .
- 3). Study pustaka

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden terhadap setiap item pertanyaan yang mengkaji mengenai gaya kepemimpinan manajer dan komitmen organisasional pada setiap departemen

Tabel 1 : Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Gaya kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menjalankan peran	Mampu Memberi Motivasi	Pimpinan mampu memberikan motivasi kerja kepada pegawai.	1-5
	kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk tercapainya suatu	Mempraktikkan visi bersama	pimpinan memilikivisi dan misi jauh kedepan untuk mencapai tujuan organisasi.Pimpinan	6-10
	tujuan organisasi (Kouzes & Posner, 1987)	Variabel efektivitas kerja	menerapkan Penggunaan pakaian dinas dan atribut ketika datang ke dinas. Pimpinan meletakkan Pegawai dinas Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan atau posisi	11-15

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2013

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian, caranya adalah

dengan melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju untuk variabel gaya kepemimpinan.

Untuk sampai pada kriteria tersebut, maka dibuat dalam kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh husen (2000), dimana skor rentang skala ditentukan dengan rumusan sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-n)}{m}$$

Dimana: RS = Rentang Skala
n = Jumlah Sampel
m = Jumlah alternative jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{81(5-1)}{5}$$

$$RS = 64,8$$

Penentuan Rentang Skor

Penentuan skor terendah = n x skor terendah
= 64,8 x 1
= 64,8

Rentang Skor tertinggi = n x skor tertinggi
= 64,8 x 5
= 324

Karena skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Pengklasifikasian Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Rentang Penilaian	klasifikasi
Gaya Kepemimpinan	81 - 141,8	Sangat tidak baik
	141,9 - 202,7	Tidak baik
	202,8 - 263,6	Biasa-biasa Saja
	263,7 - 324,5	Baik
	324,6 - 385,4	Sangat Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Pernyataan	5		4		3		2		1		Jml	Skor	kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Memberikan motivasi	25	30.56	40	49.38	3	3.70	0	0	0	0	81	377	Sangat baik
2	Rasa Empati terhadap pegawai	22	27.16	36	44.44	5	6.17	0	0	0	0	81	373	Sangat Baik
3	Pimpinan mengatasi masalah	28	34.56	34	41.97	4	4.93	0	0	0	0	81	362	Sangat Baik
4	Mengevaluasi pegawai dinas	30	37.37	35	43.20	2	2.46	0	0	0	0	81	368	Baik
5	Aspirasi atas keberhasilan	24	29.62	32	39.50	1	1.23	0	0	0	0	81	338	Baik
6	penggunaan pakaian dinas	30	37.37	39	48.14	5	6.17	0	0	1	1.23	81	333	Baik
7	Memiliki visi jauh kedepan	35	43.20	37	45.67	3	3.70	0	0	0	0	81	332	Baik
8	Tugas atasan diberikan	38	34.56	40	49.38	4	4.93	3	3.70	1	1.23	81	362	Sangat Baik
9	Memberikan peluang pada pegawai	24	29.62	35	43.20	6	9.48	5	6.17	0	0	81	310	Baik
10	Adil dan bijaksana	36	44.44	33	40.74	2	2.46	4	4.93	4	4.93	81	333	Baik
11	Jabatan sesuai pendidikan golongan	35	43.20	25	34.56	15	8.51	3	3.70	2	2.46	81	367	Sangat Baik
12	Pegawai yang berprestasi	37	45.67	30	37.37	13	6.49	6	7.40	3	3.70	81	338	Sangat Baik
13	Kerja sama rekan sekerja	40	49.38	37	45.67	6	7.40	4	4.93	0	0	81	340	Baik
14	Sanksi kepada pegawai.	32	39.50	28	34.56	8	9.87	5	6.17	4	4.93	81	323	Baik
15	Memonitor kinerja pegawai	33	40.74	30	37.37	11	3.58	2	2.46	1	1.23	81	326	Baik
	Total	567	567.25	511	117.92	96	109	32	39.46	16	19.17	1215	5239	
	Rata-rata		37.81		7.86		7.27		2.63		1.27		349,26	Baik

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2013

Dari tabel 5.3.5 diatas yaitu rekapitulasi tanggapan responden terhadap semua variabel gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun dalam indikator dan 15 pernyataan, maka dapat dilihat gambar responden yang menjawab sangat setuju rata-rata 37,81%, yang menjawab setuju rata-rata 7,86%, yang menjawab kurang setuju rata-rata 7,27% yang menjawab tidak setuju rata-rata 2,63% dan yang menjawab sangat tidak setuju 1,27%. Dapat dilihat dari jawaban responden terhadap semua Variabel Gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun yang terdapat dalam 3 indikator (1. Mampu memberikan motivasi, 2. Mampu Memprakarsai Visi bersama, dan 3. Variabel Efektivitas Kerja). Terdapat 15 pernyataan gaya kepemimpinan mengatasi suatu masalah, 1. Mampu memberikan motivasi, 2. Rasa Empati terhadap pegawai 3. Pimpinan

mengatasi suatu masalah, 4. mengevaluasi pegawai dinas, 5. Memberikan aspirasi atas keberhasilan 6. Menerapkan penggunaan pakaian dinas, 7. Memiliki visi dan misi jauh kedepan, 8. Tugas yang atasan diberikan, 9. Memberikan peluang pada pegawai 10. Adil dan bijaksana 11. Jabatan sesuai pendidikan golongan 12. pegawai yang berpretasi, 13. kerja sama rekan sekerja 14. memberikan sanksi kepada pegawai, 15. Pimpinan memonitor kinerja pegawai) maka dapat diperoleh jawaban responden pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun mengenai variabel gaya kepemimpinan dengan rata-rata skor jawaban 324,29 yang artinya gaya kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun.

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan menjadi basis dalam manajemen sumber daya manusia yang diharapkan tidak saja pada operasional yaitu dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja, tetapi juga pada aspek strategik yang mendasar terbentuknya kondisi terhadap kerja.
2. Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.
3. Mengenai variabel gaya kepemimpinan dengan rata-rata skor jawaban 324,29 yang artinya gaya kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun pada indikatornya gaya kepemimpinan ini termasuk dalam kategori baik ini didapatkan dari rentang skala yang terdapat dalam metode penelitian yang di kemukakan oleh husen (2011).
4. Banyak respon responden yang mengatakan setuju jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 567,25 jawaban atau sekitar 37,81%, respon dengan jawaban setuju (S) sebanyak 511 jawaban atau sekitar 70,86%.

Saran

1. Gaya kepemimpinan dan pegawai harus bekerja sama untuk mewujudkan kepuasan, demi kepentingan bersama dan masyarakat.
2. Melihat rendahnya nilai yang terdapat di variabel manpu membagikan semangat indikator berikan perhatian atas keberhasilan skornya hanya 234 sebaiknya gaya kepemimpinan pada Dinas perhubungan komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Sarolangun harus meningkatkannya dengan memberi inovasi kepada karywan.
3. Gaya kepemimpinan harus perlu diterapkan dalam memajukan sebuah organisasi, baik di Instansi pemerintah maupun organisasi perusahaan swasta.
4. Melakukan pengamatan dengan melihat langsung gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Sarolangun, cara-cara melakukan berkerja, mulai dari perencanaan, pengendalian, mengontrol, dan pengawasan.
5. Memberikan perhatian kepada keberhasilan pegawai Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sarolangun, dengan memberikan pujian atau penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Istianto, 2009, *manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan publik*, Jakarta
- Husen, Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Inu Kencana Syafii, 2011, *Manajemen Pemerintahan*, Bandung (Jawa barat).
- Lan- Bkp, 2000, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Jakarta.
- Mar'at, 2009, *Analisis pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta.
- Thoha. M. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Stephen p, robins atau Mary Coulter, 2007, *Manajemen Pemerintahan*, Jakarta.
- Singaribun, Marsi, dan Efendi. 2003 *Metode Penelitian Survei*, Jakarta. LP3ES
- Teguh suswanto, 2013, *Kepemimpinan Indonesia*, Jakarta.
- Winardi, 2005, *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta
- [www/htp. Anlisis.pemimpin. com.](http://www.Anlisis.pemimpin.com)
- [www/htp.Gaya.Kepemimpinan.com.](http://www.Gaya.Kepemimpinan.com)
- Pemerintah, 2004, *Peraturan Pemerintah Daerah (PERDA) Kabupaten Sarolangun No20 Tahun 2004 Tentang usunan Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Sarolangun.*
- Presiden RI, 2007. *Peraturan Pemerintah (PP) No 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.*
- Pemerintah, 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengolahan Keuangan Daerah*