

e-ISSN: [2964-6057](https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i2), p-ISSN: [2964-6065](https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i2)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i2>

Received: 10 Maret 2023, Revised: 29 Maret, Publish: 10 April 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Presepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Dinas Sosial Kota Padang

Tarifa Mairahmah<sup>1</sup>, Syamsir<sup>2</sup>, Elisa Adinda Putri<sup>3</sup>, Moulidia Ibtisham Alhamdra<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang, [tarifamairahmah2001@gmail.com](mailto:tarifamairahmah2001@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Padang, [syamsirsaili@yahoo.com](mailto:syamsirsaili@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Negeri Padang, [elisaadnda@gmail.com](mailto:elisaadnda@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas Negeri Padang, [Moulidia.ibtisham15@gmail.com](mailto:Moulidia.ibtisham15@gmail.com)

Corresponding Author: [tarifamairahmah2001@gmail.com](mailto:tarifamairahmah2001@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to reveal employee perceptions of the leadership style applied in the Padang City Social Service. Through a qualitative approach using interviews and direct observation, this study identified variations in employee perceptions of leadership style in the department. The results of the study show that the employee's perception of the leadership style applied in the Padang city social service is a democratic and participatory leadership style, in which employees are given the opportunity to provide input and participate in decision making. Factors such as work experience, communication, and organizational culture also influence employee perceptions of leadership style. This study recommends improvements in communication and employee participation as well as leadership training for leaders at the Padang City Social Service to increase leadership effectiveness.*

**Keywords:** *Employee Perceptions, Leadership Style, Social Service, Padang City.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Sosial Kota Padang. Melalui pendekatan kualitatif dengan menggunakan wawancara dan observasi langsung, penelitian ini mengidentifikasi variasi dalam persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan di dinas tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas sosial kota Padang adalah gaya kepemimpinan yang demokratis di mana pegawai diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, komunikasi, dan budaya organisasi juga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam komunikasi dan partisipasi pegawai serta pelatihan kepemimpinan bagi pemimpin di Dinas Sosial Kota Padang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Persepsi Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Dinas Sosial, Kota Padang.

## PENDAHULUAN

Salah satu bidang sosial yang bergerak di era saat ini yang banyak mendapat perhatian, yaitu pelayanan sosial di Dinas Sosial, adalah lembaga negara yang berperan sebagai alat pelayanan publik, menawarkan solusi dan pemecahan masalah masyarakat, yaitu mereka yang menderita masalah sosial (PMKS). Berdasarkan pernyataan di atas, untuk menciptakan kesuksesan, kita harus dapat memahami manajer dalam melaksanakan tugas dan tugasnya. Keberhasilan Setiap organisasi tidak hanya berpegang teguh pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan organisasi. (Manullang, 2012).

Dalam hal ini, lembaga membutuhkan seorang administrator yang dapat memimpin dan bertanggung jawab atas tugas pengelolaan. Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin perusahaan yaitu manajer perusahaan mengarahkan dan menyelesaikan kegiatan yang berhubungan dengan tugas (pengaruh) sehingga bawahan siap untuk menggunakan semua keterampilan individu dan anggota kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. (Solihin, 2009). Ada banyak kelompok gaya kepemimpinan yang bisa digunakan oleh para pemimpin agensi atau perusahaan. Setiap pemimpin memiliki kecenderungan yang berbeda dalam gaya kepemimpinan ini. Ada yang suka bekerja, tapi ada juga yang suka bersosialisasi. Gaya kepemimpinan merupakan gambaran perilaku seorang pemimpin ketika ia berusaha mempengaruhi tindakan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Pasolong, 2008), (Thoha, 2008), (Rivai, 2004), (Mulyasa, 2004), (Wahyudi, 2012).

Ada begitu banyak jenis-jenis gaya kepemimpinan yang sedang dikembangkan oleh para pemimpin saat ini. Gaya manajemen ini, pada gilirannya, menjadi dasar untuk membedakan atau mengklasifikasikan jenis manajemen. Menurut Timpe (2002:127), manajemen yang efektif ditandai dengan (1) fleksibilitas, memilih tindakan seseorang di antara beberapa perilaku manajemen, (2) kesadaran akan diri sendiri, kelompok dan situasi, dengan mempertimbangkan segala sesuatu. memilih gaya kepemimpinan tertentu, (3) memberi tahu bawahan tentang pengaruh mereka dalam setiap masalah dan bagaimana pemimpin menggunakan kekuasaannya, (4) memenuhi tugas atasan, seperti mengarahkan bawahan untuk secara mandiri melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang terperinci dan membuat keputusan kerja dalam . batas-batas tertentu, (5) selalu dalam pikiran, hal-hal mendesak dan mendesak individu dan kelompok efektivitas jangka panjang sebelum bertindak, (6) menepati janji yang dibuat kepada bawahan, cepat menangani keluhan dan memberikan jawaban yang serius dan sederhana.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda di balik gaya manajemen berbeda yang diungkapkan oleh karyawan lembaga atau perusahaan ini. Persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan sangat bergantung pada apa dan bagaimana kebutuhan, nilai, dan pengalaman masa lalu mereka sangat memengaruhi mereka saat menerapkan gaya kepemimpinan. Pegawai atau bawahan hanya dapat diatur menurut sifat, karakternya sendiri dan bukan menurut kehendak pimpinan (Hakim, 2004). Persepsi adalah proses kognitif yang dialami setiap orang di lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, perabaan dan penciuman (Thoha, 1995). Melalui persepsi, seseorang memiliki stimulus sebagai objek perhatian, yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan kebutuhan, suasana hati dan pengalaman masa lalunya sehingga dapat mempengaruhi perilakunya. Persepsi seseorang itu berbeda-beda, sehingga persepsi ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang terhadap suatu objek, yang pada akhirnya menimbulkan pengalaman baru yang tidak terpikirkan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pemahaman pegawai tentang gaya kepemimpinan pada dinas sosial di Sumatera Barat tepatnya Kota Padang.

Penelitian ini bertujuan agar pengelola dinas sosial di Daerah Kota Padang dapat menerapkan manajemen yang tepat kepada pegawai dan membimbing pegawai. Kajian ini

dilakukan berdasarkan temuan awal Dinas Sosial Kota Padang yang terus menunjukkan gejala gaya pemerintahan yang tidak optimal seperti yang diharapkan. Fenomena tersebut sebenarnya tidak ada di Dinas Sosial Kota Padang karena para pengawas saling membantu untuk mencapai tujuan yang dicapai pegawainya. Dalam setiap masalah yang timbul, pimpinan selalu mengambil keputusan dengan mempertimbangkan atau berdiskusi, sehingga kecil kemungkinan timbul masalah antara pimpinan dengan bawahannya.

Tetapi dapat dilihat bahwa fenomena yang kurang lebih umum seperti: (1) manajer lebih memperhatikan pelaksanaan tugas, sementara mereka mengabaikan hubungan interpersonal antar kolaborator. (2) Pengurus bersifat pasif dan tidak mau ikut campur secara aktif dan positif dalam kegiatan kantor. (3) Bawahan masih kurang berperan dalam pengambilan keputusan, dimana pegawai cenderung apatis dan pegawai jarang menyampaikan ide kepada pimpinan.

## KAJIAN PUSTAKA

Teori tentang persepsi menyatakan bahwa persepsi individu tentang dunia dapat mempengaruhi perilaku mereka. Dalam konteks kepemimpinan, teori ini berarti bahwa persepsi seorang pemimpin tentang dirinya sendiri, bawahan, tugas, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Salah satu teori yang menghubungkan persepsi dengan gaya kepemimpinan adalah teori kepemimpinan path-goal. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin harus memperhatikan persepsi bawahannya tentang tugas dan lingkungan kerja, dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan persepsi tersebut.

Menurut Kartini Kartono (2008:34), gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik unik yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksi dengan orang lain. Hal ini melibatkan sifat-sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Sementara itu, Miftah Thoha (2010:49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk memengaruhi orang lain agar mengubah perilaku mereka. Pemimpin juga perlu memperhatikan kebutuhan, kepedulian, dan perkembangan individu pengikut. Mereka dapat mencapai hal ini dengan membantu pengikut melihat masalah lama dengan cara yang baru, mengubah kesadaran mereka terhadap masalah tersebut. Selain itu, pemimpin juga mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya agar mereka mengeluarkan upaya ekstra dalam mencapai tujuan kelompok. Hal ini diungkapkan oleh Robbins dan Coulter (2012).

Menurut H. Joseph Reitz, yang dikutip dalam penelitian Indah Dwi Rahayu (2017:2), ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin: Nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman individu pemimpin akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.
- b. Harapan dan perilaku atasan: Harapan dan perilaku atasan terhadap pemimpin juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin tersebut.
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan: Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan juga memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin.
- d. Kebutuhan tugas: Setiap tugas yang diemban oleh bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi: Iklim dan kebijakan organisasi juga dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, yang pada gilirannya mempengaruhi gaya kepemimpinan.

- f. Harapan dan perilaku rekan: Harapan dan perilaku rekan juga dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif menekankan analisis proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penuluran teori dari bawah dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi.

Informan Penelitian yaitu subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh, memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang bermanfaat. Dalam penelitian ini informan yang dipilih adalah Kabid Pemberdayaan Sosial Kota Padang Ibuk Sonya Febmirria, S.St, MM, beberapa staff ahli pemberdayaan sosial Dinas Sosial Kota Padang, dan beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Presepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Dinas Sosial di Kota Padang**

Gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Padang pada umumnya sama saja dengan instansi lainnya, dikarenakan sudah adanya aturan dari Pemko Kota Padang. Ada berbagai bidang di Dinas Sosial dan itu sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya masing-masing. Jadi kepala dinas tidak langsung memantau kinerja pegawainya, sebab ada alurnya yang harus dipenuhi tergantung permasalahan apa yang terjadi dan bertingkat. Di Dinas Sosial secara kepegawaian ada namanya dp3, dp3 itu penilaian setiap tahun yang nantinya menilai setiap tahunnya mulai dari awal kinerja, kedisiplinan. Alurnya telah ditetapkan dimana Kepala dinas akan menilai sekretaris, sekretaris akan menilai kepala bidang, kepala bidang akan menilai kepala seksi, kepala seksi akan menilai staf. Serta hal ini nantinya akan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat, kinerja, dan kedisiplinan.

Sehingga dari peningkatan tahap penilaian tersebut munculnya Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan Dinas Sosial di Kota Padang yang bervariasi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman pribadi, preferensi individu, dan interaksi dengan pemimpin mereka. Penting untuk diingat bahwa persepsi dapat berbeda antara pegawai yang berbeda dan mungkin tidak mencerminkan pandangan umum dari seluruh organisasi. Persepsi yang ditimbulkan akan bergantung dengan bagaimana kedekatan antara pemimpin dengan pegawainya, dan akan munculnya persepsi yang berbeda-beda.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Dinas Sosial di Kota Padang**

Menurut Mandelbaum (dikutip oleh Jalalludin Rakhmat), persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rachmat, 1991, hlm. 275). Pengertian Thoha (2004, p. 139) adalah bahwa ada dua faktor kebaikan internal yang bergantung pada proses memahami sesuatu, antara lain tujuan sistem nilai, keyakinan, dan tanggapan terhadap hasil yang dicapai. Sementara itu, faktor eksternal berupa lingkungan. Sementara itu, menurut Stephen P. Robbins (2006, p. 169), persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengatur dan menginterpretasikan kesan indrawi mereka untuk memberi makna pada lingkungannya.

Menurut Mandelbaum (dikutip oleh Jalalludin Rakhmat), Prasangka adalah pengalaman tentang sebuah objek, sebuah peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rachmat, 1991, hlm. 275). Definisi Thoha (2004, p. 139) memberikan pernyataan bahwa ada dua faktor kebaikan internal yang bergantung pada proses memahami sesuatu, antara lain tujuan sistem nilai, keyakinan, dan reaksi mengenai sebuah hasil yang dicapai. Sedangkan faktor dari luar adalah lingkungan. Sementara itu, menurut Stephen P. Robbins (2006, p. 169), persepsi atau praduga adalah proses yang digunakan individu untuk mengatur dan menginterpretasikan kesan indrawi terhadap sebuah makna pada lingkungannya.

Dalam melihat sebuah nilai pada padangan yang mempunyai makna sesuatu, ada beberapa faktor yang dapat membentuk atau terkadang berbeda secara rasional terhadap persepsi. Faktor ini ada di sisi tingkah laku persepsi (perceiver), di dalam obyek atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi di mana persepsi itu terjadi atau dilakukan (Robbins, 2006, p. 171).

### **Faktor Persepsi**

Ketika seseorang atau individu melihat suatu target dan mencoba menginterpretasikan apa yang dilihatnya. Interpretasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi aktor yang mempersepsikan individu. Karakteristik pribadi terpenting yang memengaruhi persepsi adalah sikap, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan.

### **Target**

Sifat-sifat benda yang diamati dapat mempengaruhi yang diamati. Objek tidak dilihat secara terpisah, jadi persepsi dipengaruhi oleh hubungan suatu objek dengan latar belakangnya, seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan objek yang berdekatan.

### **Situasi**

Elemen lingkungan sekitar mempengaruhi prasangka kita. Penting bagi kita untuk melihat ruang lingkup dari objek atau peristiwa tersebut. Menafsirkan dan memperhatikan apa yang dilakukan orang lain adalah sebuah beban. Akibatnya, orang mengembangkan teknik yang membuat tugas lebih mudah dikelola dan memungkinkan pemahaman yang kuat.

Di Dinas Sosial Kota Padang Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh sejumlah faktor tergantung kedekatan antara pimpinan dengan pegawai, termasuk interaksi mereka dengan pemimpin, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Padang adalah:

1. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai mungkin memiliki persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, dan mendengarkan masukan dari pegawai.
2. Kepercayaan dan dukungan, jika pemimpin Dinas Sosial Kota Padang mampu membangun kepercayaan, memberikan dukungan, dan memberi perhatian terhadap kebutuhan dan masalah pegawai, maka pegawai mungkin memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan.
3. Keterlibatan dan partisipasi pemimpin mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk berkontribusi, dan menghargai ide dan masukan pegawai, maka pegawai mungkin merasa lebih terlibat dan memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan.
4. Pengakuan dan penghargaan pemimpin Dinas Sosial secara adil mengakui dan menghargai prestasi pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan penghargaan atas pencapaian, pegawai mungkin memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan.
5. Memberikan pembinaan dan pengembangan untuk pengembangan karier, pegawai mungkin memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan.

## **Pengaruh Presepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis di Dinas Sosial Kota Padang**

Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan demokratis pada dinas sosial di Kota Padang secara signifikan dapat mempengaruhi efisiensi manajemen dan efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mengemukakan pendapat, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Berikut beberapa akibat yang mungkin timbul dari persepsi pegawai terhadap gaya pengelolaan dinas sosial yang demokratis di Kota Padang:

- a. Partisipasi dan komitmen Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis merasa lebih termotivasi dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Manajer yang mendengarkan pendapat dan ide karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan menciptakan rasa memiliki.
- b. Peningkatan motivasi Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi biasanya lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara optimal.
- c. Keputusan yang lebih baik Dalam gaya kepemimpinan demokratis, keputusan dibuat berdasarkan konsensus atau suara terbanyak. Ketika karyawan merasa bahwa manajer mereka menyertakan mereka dalam proses pengambilan keputusan, hal itu dapat kita lihat dari pengambilan sebuah keputusan yang bijak dan lebih inklusif karena mencakup perspektif dan informasi yang berbeda.
- d. Komunikasi yang lebih baik mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajer dan karyawan. Itu dapat meningkatkan aliran informasi, mendorong kolaborasi dan memperkuat hubungan antara manajer dan karyawan.
- e. Pengembangan keterampilan dan pemahaman Melalui gaya manajemen yang demokratis, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan berdialog dengan manajer dapat membantu karyawan memperluas pemahaman mereka tentang masalah organisasi dan mengasah keterampilan kepemimpinan mereka.

Namun, penting juga untuk mempertimbangkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan demokratis mungkin berbeda di antara karyawan yang berbeda. Beberapa karyawan mungkin menghargai keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, sementara yang lain menginginkan arahan yang jelas dan otoritas lebih. Oleh karena itu, manajer harus memahami dan menghormati preferensi individu organisasi. Bagi pengelola dinas sosial di Kota Padang, penting untuk menciptakan komunikasi yang terbuka, mendengarkan karyawan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, mereka dapat menciptakan suasana kerja yang inklusif, meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pegawai Terhadap gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Padang bervariasi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Penting untuk diingat bahwa persepsi dapat berbeda antara pegawai yang berbeda dan mungkin tidak mencerminkan pandangan umum dari seluruh organisasi. Persepsi yang ditimbulkan akan bergantung dengan bagaimana kedekatan antara pemimpin dengan pegawainya, dan akan munculnya persepsi yang berbeda-beda. Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas sosial kota Padang adalah gaya kepemimpinan yang demokratis di mana pegawai diberi kesempatan untuk memberikan

masuk dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, komunikasi, dan budaya organisasi juga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

Persepsi karyawan terhadap gaya manajemen di dinas sosial Kota Padang berorientasi pada hubungan interpersonal, mendorong karyawan untuk bekerja, dapat dikatakan baik, dapat dipertahankan dengan bantuan atasan yang menciptakan kerjasama yang baik dengan karyawan di kinerja tugas, penyelia memberi penghargaan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam tugas, manajer menciptakan suasana kerja yang kreatif di kantor. Dari persepsi tersebut munculnya pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dapat dilihat secara demokratis di Dinas Sosial Kota Padang memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

Dinas sosial di Kota Padang mengikuti gaya kepemimpinan yang demokratis dimana kepala dinas selalu berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan dengan seluruh pegawai, pimpinan selalu memberikan kritik yang membangun dan proaktif kepada bawahannya apabila pegawai belum selesai tugasnya tidak tepat waktu, di bawah arahan kepala unit, memposisikan dirinya sebagai koordinator dan integrator dari berbagai elemen dan komponen organisasi, sehingga berjalan secara keseluruhan. Menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memberi karyawan inovasi terbaru yang dapat dipromosikan oleh layanan sosial. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami dan menghormati preferensi individu dalam organisasi. Penting bagi pemimpin di Dinas Sosial Kota Padang untuk membangun komunikasi yang terbuka, mendengarkan pegawai, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan iklim kerja yang inklusif, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

## BIBLIOGRAPHY

- Ahmad Rifai, M. Syamsul Maarif, Dan Anggraini Sukmawati. 2021. *Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 7(2), Hal 366-378.
- Fabio Bagus Putu, Hubeis Musa, Puspitawati Herien. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen 2 (1): 91-104.
- I Ketut Merta, I Dewa Nyoman Usadha I Nyoman Purna. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Fasilitas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Uptd Puskesmas Nusa Penida I Kabupaten Klungkung*. Jurnal Satyagraha, 3(2), Hal 82-118.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pinta Ummul Husna Ramadhani. 2016. *Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung Di Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 1(1), Hal 1-10.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Rahmatullah. 2014. *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pengguna Produk Helm Merek Gm (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis)*. Palembang: Polsri.

- Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Twentinio, Irenes. 2013. *Persepsi Pelanggan Terhadap Pengguna Speedy Jaringan Broad Band Readr*. Palembang: Polsri.
- Siagian, P.S. (2016). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.