

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi apapun bentuknya membutuhkan pegawai yang paling ideal untuk mendukung terciptanya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai *Man Power* memegang peranan sebagai semua pelaksana rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga baik buruknya kinerja organisasi akan ditentukan oleh kesiapan dari pegawai tersebut, akan tetapi tidak sedikit organisasi yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja dari para pegawainya yang kemudian berimbas pula pada kinerja organisasi. Hal ini dapat terjadi dikarenakan sebagai salah satu faktor dalam komponen organisasi, pegawai memiliki sebuah keunikan yang membutuhkan perhatian khusus dan tersendiri mengingat pegawai merupakan manusia yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu terhadap beberapa hal yang mendukung akan selalu terciptanya kinerja yang maksimal.

Faktor-faktor seperti perbedaan kebutuhan, tingkah laku, serta kebiasaan adalah hal alamiah yang muncul dari adanya pikiran dan perasaan didalam diri manusia. Oleh karenanya mengidentifikasi kebutuhan dari pegawai untuk dapat

mengetahui cara untuk menjaga kinerja pegawainya tetap berada di tingkat maksimal dan secara konsisten menjalankannya adalah syarat mutlak bagi tercapainya kemajuan dari organisasi.

Menjaga kinerja pegawai untuk stabil di tingkat yang superior tentu bukan hal yang mudah, seringkali organisasi dihadapkan pada kenyataan dari tingkat kepuasan dan motivasi yang rendah dari pegawainya. Beberapa permasalahan yang sering terjadi adalah pegawai tidak disiplin, semangat kerja menurun, kurang motivasi, apatis terhadap perkembangan organisasi, mandeg dalam perkembangan kinerjanya serta tingkat *turn-over* pegawai yang tinggi. Hal-hal yang demikian tentu bukanlah sebuah kondisi yang ideal yang diharapkan organisasi pada para pegawainya karena dengan sikap kerja yang rendah maka organisasi akan semakin sulit dalam upayanya mencapai tujuan. Berangkat dari persoalan tersebut maka sudah sewajarnya bagi organisasi manapun untuk mengidentifikasi inti-inti permasalahan yang menyebabkan timbulnya penghalang tersebut.

Salah satu hal yang diyakini adalah bahwa dengan menciptakan etos kerja yang positif dan kemudian berupaya meningkatkannya di tingkat tertinggi maka organisasi sedikitnya akan dapat mengeliminir permasalahan tersebut. Di dalam etos kerja terkandung nilai-nilai semangat kerja, kecerdasan, kejujuran, loyalitas, dan aktualisasi diri. Kinicki dan Williams dalam bukunya mengatakan bahwa etos kerja memberikan pengaruh kepada seorang individu dalam perilakunya terhadap pekerjaan, seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang positif akan memiliki

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebuah pandangan hidup yang positif pula, ia merupakan pribadi yang efisien, loyal, dan kreatif ketika merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai (Kinicki dan Williams, 2011:89).

Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah (Noe, et al., 2011:15), kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Artinya sebenarnya didalam setiap individu sebenarnya telah ada etos yang melekat, hanya saja bagaimanakah kualitasnya itu, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan kinerjanya yang paling tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai dengan etos kerja yang positif akan menyadari pentingnya memberikan kinerja dan perilaku yang maksimal demi organisasi tempatnya bekerja. Pendapat ini didukung oleh temuan Porter dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada organisasi (Porter, 2004:339).

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Etos kerja yang positif sangat vital bagi organisasi dalam upayanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mulai dari tingkatan teratas hingga ke pegawai terendah haruslah memiliki etos kerja yang positif tersebut untuk menjaga agar fungsi organisasi berada di tingkat maksimal, hal ini karena mengingat bahwa etos kerja adalah serangkaian perilaku moral utama yang menjadi dasar dari setiap perbuatan dalam bekerja yang akan berujung pada bagaimanakah kinerja yang akan dihasilkannya. Oleh karena itulah upaya menumbuhkan dan meningkatkan etos kerja yang positif di diri pegawai menjadi semakin penting sebab seorang pegawai yang tidak memiliki etos kerja yang positif tidak akan mampu memberikan sumbangsih yang maksimal bagi organisasi.

Upaya untuk membangun etos kerja positif dapat dilakukan diantaranya dengan cara menciptakan desain organisasi yang mampu menggali semua potensi terbaik yang ada didalam sebuah organisasi untuk kemudian dapat dirasakan oleh semua elemen yang ada. Desain organisasi adalah satu fungsi kepemimpinan yang terpenting, hasil dari desain organisasi yang tepat akan meningkatkan etos kerja (Cichoki dan Irwin, 2011:13). Etos kerja dibangun melalui proses penyampaian dan pemindahan nilai-nilai moral organisasi yang paling fundamental. Nilai-nilai moral ini tercakup sepenuhnya dalam visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya dimana dalam proses *transfer* ini kepemimpinan memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan para pegawai sehingga mereka akan melihat

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pemimpinnya tersebut sebagai wakil dari organisasi dalam proses keseluruhan bagaimanakah organisasi menilai dan memperlakukan para pegawainya. Artinya jika pemimpin mampu melakukan proses ini dengan baik maka pegawai akan semakin percaya dan mudah dipengaruhi.

Untuk menjamin keberhasilan proses ini organisasi pun harus menjamin agar proses ini berlangsung secara lembut dan wajar, sebab tidak ada etos kerja yang terbangun atas dasar keterpaksaan, sehingga mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pegawainya menjadi langkah yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk menciptakan sebuah kondisi yang nyaman dan kondusif bagi pegawai. Terciptanya kondisi ini merupakan perwujudan dari kebijakan-kebijakan seorang pimpinan atau atasan didalam unitnya, maka dari itu seorang pemimpin harus mengetahui penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang paling tepat agar menjamin muncul dan berkembangnya etos kerja yang positif didalam diri pegawai.

Noe dalam bukunya mengungkapkan bahwa etos kerja lahir dari nilai-nilai yang dipegang oleh pemimpin dalam organisasi dengan disertai sistem-sistem pendukung munculnya etos kerja tersebut (Noe, et al., 2011:499). Teori ini sejalan dengan pendapat dari Kondalkar yang menyatakan jika budaya dan nilai moral organisasi muncul dari pihak pimpinan dengan gaya kepemimpinannya, pemimpin adalah *role model* bagi pegawainya, ketika pemimpin memiliki etos kerja yang positif para bawahannya cenderung untuk meniru nilai-nilai moral tersebut

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sehingga mereka memiliki kesadaran yang sama dengan pimpinan mengenai kemanakah maksud dan tujuan dari organisasi (Kondalkar, 2007:337), selain itu seorang pegawai juga dikatakan akan dengan suka rela bekerja lebih keras dan giat dari biasanya dengan catatan bagaimanakah dia melihat otoritas dan juga atasannya memimpin perilaku mereka dalam bekerja (Wood, et al., 2001:114).

Stewart dan Brown dalam bukunya mengatakan bahwa pimpinan yang memperlihatkan ketertarikan yang sungguh-sungguh dalam sebuah komunikasi mengenai bagaimana organisasi sangat memperdulikan pegawainya akan berdampak pada etos kerja dengan dicirikan meningkatnya tingkat loyalitas dan motivasi pegawai dan kemudian akan berujung pada kondisi dimana pegawai akan dengan suka rela untuk bekerja lebih keras (Stewart dan Brown, 2010:20), lebih lanjut etos kerja juga akan berkembang bila pegawai mendapat *reward* atau penghargaan atas kinerja yang telah diberikannya terhadap organisasi (Kinicki dan Williams, 2011:84), hal ini dikarenakan tolak ukur individu yang terpenting yaitu *sense of belonging* yaitu dimana pada dasarnya orang akan mau berbuat lebih banyak dan lebih baik jika ia merasa dibutuhkan. Seiring dengan meningkatnya etos kerja maka akan tercipta sebuah kondisi yang harmonis antara pegawai sebagai bawahan terhadap atasannya. Hasil akhirnya pegawai akan dapat melaksanakan setiap tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan etos kerja pegawai, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tergantung kepada etos kerja yang tertanam didalam diri pegawainya. Siagian menyatakan jika pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain atau yang lebih dikenal dengan istilah bawahan untuk digerakan sedemikian rupa sehingga bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya terhadap organisasi (Siagian, 2004:20).

Manusia bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya, kebutuhan tersebut dapat disarikan menjadi kebutuhan sosial, kebutuhan biologis, dan kebutuhan psikologis. Di dalam organisasi diperlukan penyediaan sebuah keadaan yang sesuai dengan apa yang di persepsikan, karena pegawai dalam memasuki organisasi kerja mempunyai harapan kepuasan terhadap kebutuhannya, dengan kata lain ditinjau dari aspek kebutuhan sosial hubungan antar pegawai dengan atasan maupun dengan sesama pegawai sangat diperlukan demi organisasi. Pegawai dalam melakukan aktivitasnya dipengaruhi oleh tekad, kesanggupan dan tanggung jawab pada pekerjaan.

Apabila persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan baik maka akan mengakibatkan pegawai jarang melakukan pelanggaran. Seorang pegawai yang sering melakukan pelanggaran terhadap segala ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki etos kerja yang positif, karena salah satu indikasi etos kerja positif adalah mentaati segala ketentuan atau peraturan yang telah dibuat organisasi. Maka dari itu pegawai harus mempunyai persepsi positif terhadap kepemimpinan dari

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

atasannya, karena persepsi terhadap kepemimpinan bukan saja dapat menimbulkan rasa kesetiaan terhadap organisasinya tetapi juga dapat menghilangkan perilaku-perilaku yang merugikan organisasi.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perikanan tentu membutuhkan pegawai-pegawai dengan etos kerja yang positif. Seperti organisasi pada umumnya etos kerja dari pegawai akan berpengaruh terhadap layanan yang diberikan kepada masyarakat. Etos kerja yang baik harus menjadi perhatian dari organisasi sebab tanpa adanya etos kerja yang positif maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan terganggu dan tidak maksimal.

Dalam wawancara yang penulis lakukan terhadap Bapak Nana selaku Kasubag umum, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan penurunan disiplin pegawai dalam beberapa bulan terakhir, selain itu Bapak Nana juga mengakui ada kecenderungan sikap sungkan dan apatis dari beberapa pegawai terhadap pihak pimpinan sehingga kurang leluasa ketika meminta pelaporan tugas dari yang bersangkutan. Menurunnya tingkat disiplin ini serta keseganan dalam berdekatan dengan pimpinan merupakan salah satu ciri rendahnya etos kerja seorang pegawai terhadap organisasinya. Penurunan tingkat kedisiplinan pegawai ini ditandai dengan meningkatnya persentase jumlah absensi pegawai seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan
Kabupaten Majalengka periode tahun 2012

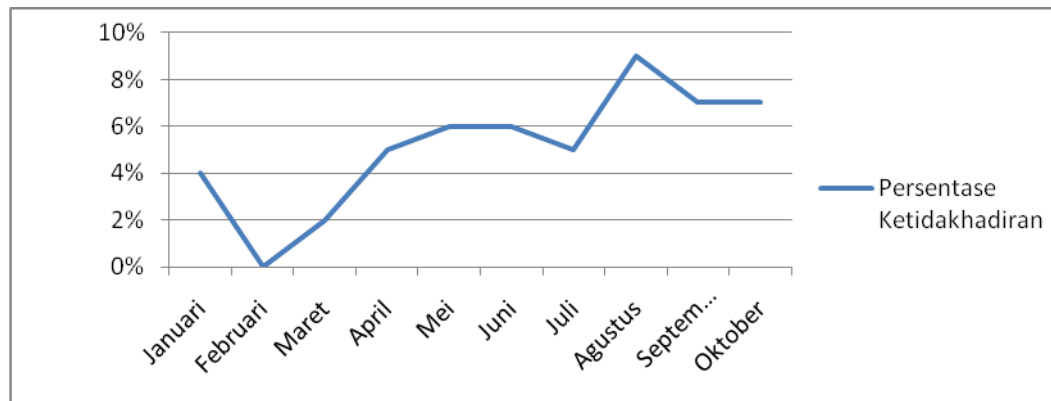
No	Jumlah Pegawai	Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
1	87	Januari	96%	4%
2	87	Februari	100%	0%
3	87	Maret	98%	2%
4	87	April	95%	5%
5	87	Mei	94%	6%
6	87	Juni	94%	6%
7	87	Juli	95%	5%
8	87	Agustus	95%	9%
9	87	September	93%	7%
10	87	Oktober	95%	7%

Sumber: absensi kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka tahun 2012

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1.1
Grafik rekapitulasi absensi pegawai di Dinas Perikanan dan Perikanan Kab Majalengka periode Januari-Oktober 2012

Sumber: absensi kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka tahun 2012

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa tingkat absensi di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka masih bersifat fluktuatif dengan penurunan tertinggi terjadi pada bulan September dengan tingkat ketidakhadiran mencapai 9%, sementara di dua bulan berikutnya jumlah ini stabil di angka 7% dan pada bulan-bulan lainnya selalu lebih tinggi dari 5% kecuali pada bulan Januari hingga Maret. Tingkat absensi pegawai terutama paling tinggi di 3 bulan terakhir ini tentu harus menjadi perhatian karena dengan semakin seringnya pegawai yang absen maka pekerjaan yang harus diselesaikan pun akan semakin banyak.

Untuk dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan ini maka penulis mengadakan pra-penelitian terhadap 30 responden dari Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka dengan hasil sebagai berikut:

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.2
Hasil Pengolahan Data Berdasarkan Kuesioner Pra-Penelitian
terhadap 30 orang responden dari Dinas Pertanian dan Perikanan
Kabupaten Majalengka Terkait Etos kerja Pegawai

No	Indikator	Pertanyaan	Hasil
1	Disiplin	➤ Seberapa besar kepedulian anda terhadap lamanya waktu penyelesaian tugas anda akan berpengaruh terhadap tugas-tugas berikutnya?	Besar 30% Cukup 56.67% Kurang 13.34%
2	Integritas	➤ Seberapa besar tingkat kepedulian anda bahwa penyelesaian tugas-tugas anda berpengaruh terhadap pemimpin anda?	Besar 26.67% Cukup 43.34% Kurang 30%
		➤ Seberapa besar tingkat kepedulian anda bahwa penyelesaian tugas-tugas anda berpengaruh terhadap anda?	Besar 33.34% Cukup 40% Kurang 26.67%
3	Tanggung jawab	➤ Seberapa sering anda menunda-nunda pekerjaan anda?	Sering 33.34% Tidak pernah 46.67% Jarang 20%
4	Inisiatif	➤ Inisiatif anda dalam penyelesaian tugas anda?	Besar 23.34% Cukup 53.34% Kurang 23.34%
		➤ Tingkat keinginan anda untuk mendiskusikan tugas-tugas sulit anda kepada pemimpin anda?	Besar 13.34% Cukup 66.67% Kurang 20%
5	Motivasi	➤ Seberapa sering anda meluangkan waktu untuk memeriksa ulang hasil pekerjaan anda?	Besar 26.67% Cukup 50% Kurang 23.34%
		➤ Tingkat kenyamanan anda dengan peraturan-peraturan yang ada?	Besar 10% Cukup 76.67% Kurang 13.34%
6	Loyalitas	➤ Seberapa besar anda terpengaruh pada saran, masukan atau kritikan yang mungkin akan anda terima?	Besar 13.34% Cukup 63.34% Kurang 23.34%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel di atas dapat cukup menggambarkan seberapa besar tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka. Dari 30 pegawai yang menjadi responden, 23.34% pegawai kurang memiliki inisiatif serta tidak memeriksa kembali hasil pekerjaannya, sementara itu hanya sekitar 30% pegawai yang merasa penyelesaian tugas yang tidak maksimal akan berdampak negatif pada dirinya dan atasannya. Data ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya mencapai angka 33.34% lebih tinggi dari yang tidak pernah melakukannya yaitu hanya 20%. Selanjutnya sekitar 20% pegawai juga tidak terlalu peduli akan kritik yang mungkin datang kepadanya. Kesimpulan yang penulis catat adalah bahwa tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka tidak terlalu buruk namun juga tidak dalam posisi yang baik.

Kemudian penulis juga menyebarkan kuesioner kepada 30 responden terkait dengan Kepemimpinan agar mendapat gambaran mengenai hal tersebut, data yang diperoleh seperti berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pengolahan Data Berdasarkan Kuesioner Pra-Penelitian
Terhadap 30 Orang Responden Terkait Kepemimpinan Dinas Pertanian dan
Perikanan Kabupaten Majalengka

No	Pertanyaan	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Besar	Sangat Besar
1	Seberapa besar anda mengerti tugas yang diberikan pemimpin kepada anda?	-	(30%)	(43.34%)	(26.67%)	-

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2	Seberapa besar pemimpin anda memahami permasalahan dan kebutuhan anda?	-	(26.67%)	(36.67%)	(36.67%)	-
3	Seberapa besar pengaruh pemimpin anda dalam pelaksanaan tugas anda?	-	(13.34%)	(50%)	(36.67%)	-
4	Bagaimanakah anda menggambarkan hubungan kerja anda dengan pemimpin anda?	-	(36.67%)	(43.34%)	(20%)	-
5	Seberapa besar kesempatan yang diberikan pemimpin untuk berdiskusi mengenai tugas-tugas sulit anda?	-	(23.34%)	(50%)	(26.67%)	-
6	Apakah atasan anda memberikan perhatian dan konseling kepada bawahannya apabila terjadi penurunan kinerja pada bawahan?	-	(26.67%)	(56.67%)	(16.67%)	-
7	Seberapa besar keterbukaan pemimpin anda bagi ide-ide dan masukan anda?	-	(33.34%)	(50%)	(16.67%)	-
	JUMLAH	-	(27.14%)	(47.14%)	(25.57%)	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012

Dari data tersebut dapat dilihat jika kepemimpinan yang diterapkan di Distan Majalengka dirasakan masih belum terlalu baik dengan indikasi pegawai yang memberikan jawaban cukup mencapai 47.14%. Hal ini bisa diartikan jika persepsi dari pegawai terhadap atasannya belum berada di tingkat yang baik, kepemimpinan di Distan Majalengka masih menyimpan banyak potensi untuk dapat ditingkatkan agar persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dari atasan dapat meningkat. Semakin baik penilaian pegawai terhadap pemimpinnya maka

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dapat dipastikan pegawai akan jauh lebih mudah untuk dipengaruhi agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Berbicara etos kerja sebagai salah satu indikator dari kinerja pegawai di sebuah organisasi cukup menarik saat kita membandingkannya dengan perbedaan praktik dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Sebagai salah satu variabel yang amat mungkin terpengaruh oleh sebuah gaya kepemimpinan yang dipraktikkan didalam sebuah organisasi maka sebuah penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai diperlukan untuk memberikan masukan demi terciptanya peningkatan dan perbaikan dari sistem yang telah ada.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penelitian dengan subjek gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap etos kerja pegawai cukup menarik dan layak untuk diangkat. Sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pegawai sebagai aset organisasi membutuhkan pengelolaan dan penanganan yang khusus dan tersendiri, jika dikelola dengan baik maka akan tercipta kondisi kerja yang nyaman dan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Perbedaan gaya kepemimpinan individu berbeda-beda disebabkan faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, keluarga, sosial dan lain sebagainya, hal ini amat mungkin akan menimbulkan beragam masalah pada pegawai. Semua itu karena manusia merupakan makhluk yang dinamis dan sensitif terhadap faktor-faktor tersebut. Oleh karenanya upaya pencarian akan penerapan gaya kepemimpinan yang paling tepat pun menjadi krusial agar organisasi dapat menciptakan etos kerja yang tinggi. Untuk menghindari pelebaran masalah maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah seputar gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai di Distan Majalengka.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka bisa dapat dijabarkan beberapa pokok permasalahan yakni:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepemimpinan yang ada di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana gambaran tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran gaya kepemimpinan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.
2. Untuk memperoleh gambaran dan menganalisis tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis:

1. Sebagai kontribusi pengembangan ilmu SDM khususnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja.

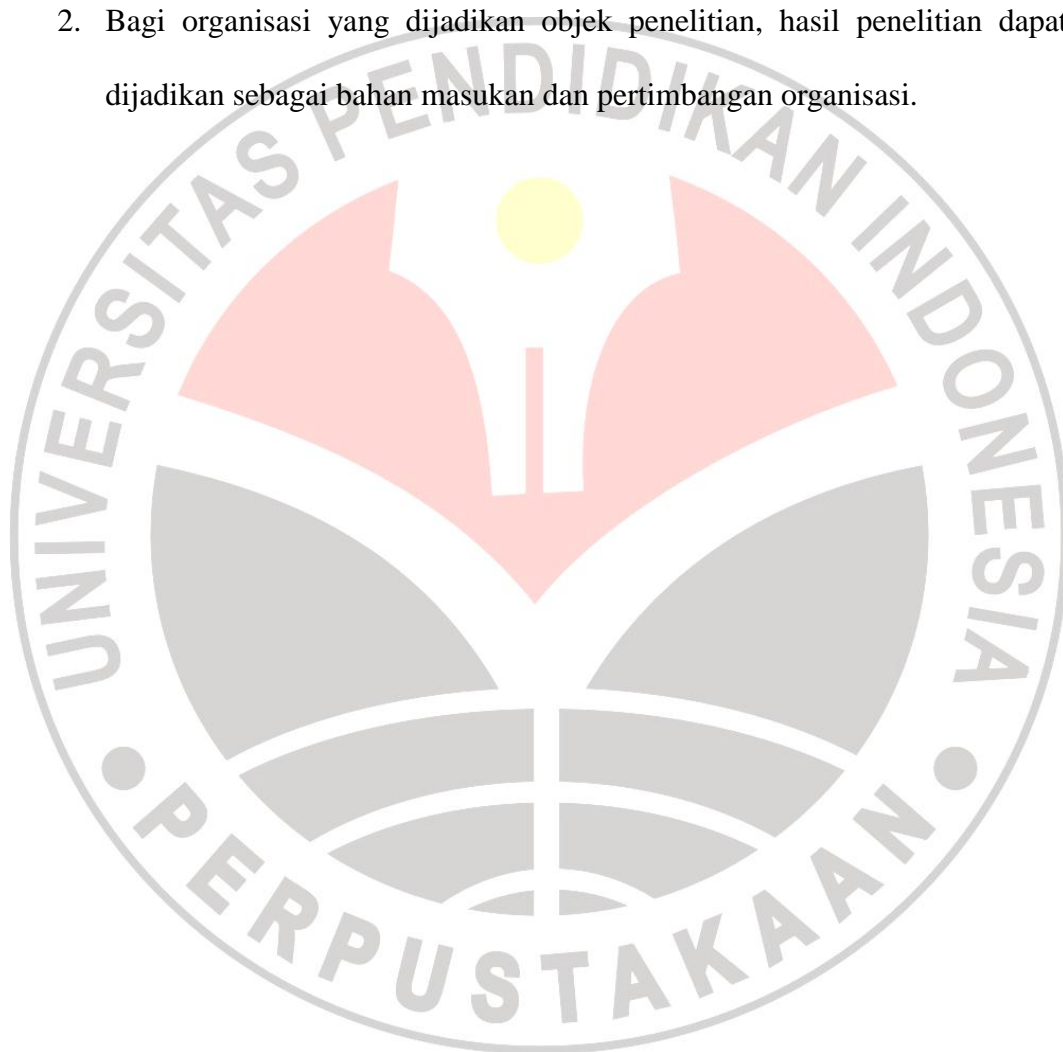
Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kegunaan Praktis:

1. Dapat menjelaskan tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka.
2. Bagi organisasi yang dijadikan objek penelitian, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan organisasi.



Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu