

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS  
KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS  
PENDIDIKAN DI KECAMATAN BATANG KUIS  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
dalam Program Studi Magister Administrasi Publik Pada  
Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**ROMAITO SIREGAR  
NPM: 151801153**



**MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/3/22

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS  
KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS  
PENDIDIKAN DI KECAMATAN BATANG KUIS  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
dalam Program Studi Magister Administrasi Publik Pada  
Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**ROMAITO SIREGAR**

**NPM: 151801153**

**MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/3/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja  
Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan  
Di Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

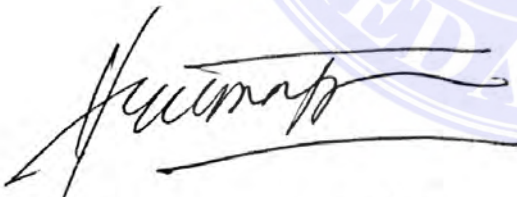
**N a m a** : Romaito Siregar


**N P M** : 151801153

**Menyetujui**

Pembimbing I

Pembimbing II


  
Dr. Heri Kusmanto, MA

  
Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik

Direktur

  
UNIVERSITAS MEDAN AREA, MA

  
Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS

**Telah diuji pada Tanggal 12 Juni 2017**

**N a m a : Romaito Siregar**

**N P M : 151801153**



### **Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Drs. Kariono, MA**  
**Sekretaris : Ir. Azwana, MP**  
**Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA**  
**Pembimbing II : Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc**  
**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/3/22

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juni 2017

Yang menyatakan,



Romaito Siregar

## A B S T R A K

### ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS PENDIDIKAN DI KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

**N a m a** : Romaito Siregar  
**N P M** : 151801153  
**Program Studi** : Magister Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Dr. Heri Kusmanto, MA  
**Pembimbing II** : Ir. E Harso Kardhinata, MSc

Kepemimpinan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Batang Kuis merupakan bagian utama dalam mewujudkan etos kerja yang memenuhi *standart*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan KUPT Batang Kuis dalam meningkatkan ethos kerja pegawainya di KUPT Batang Kuis. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data melalui, wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, dan Statistik deskriptif ini yang dikemukakan dalam bentuk laporan dengan cara-cara penyajian data melalui tabel atau distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis korelasi untuk mengetahui variabel x dan variabel y memiliki hubungan atau tidak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Batang Kuis memiliki sikap yang baik, tidak diskriminatif, demokratis dan tidak otoriter kepada setiap staff, hal ini dikutip dari beberapa pernyataan dikuesioner yang ditujukan kepada para staff/sampel di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan di Batang Kuis, yang bermakna Kepemimpinan di Batang Kuis berjalan dengan baik sehingga berpengaruh baik pula terhadap etos kerja pegawai atau staff di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan di Batang Kuis.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Etos Kerja.

## A B S T R A C T

### **ANALYSIS OF LEADERSHIP IN IMPROVING ETHOS EMPLOYEES EMPLOYEES UNIT TECHNICAL UNIT (UPT) DEPARTMENT OF EDUCATION IN DISTRICT QUICK DISTRICTS DELI SERDANG DISTRICT**

**N a m e** : Romaito Siregar  
**N P M** : 151801153  
**Study Program** : Master of Public Administration  
**Supervisor I** : Dr. Heri Kusmanto, MA  
**Supervisor II** : Ir. E Harso Kardhinata, MSc

*Leadership at the Office of Technical Implementation Unit Batang Quiz is a major part in realizing a work ethic that meets the standards. This research aims to know and analyze the leadership of KUPT Batang Kuis in improving work ethos of employees at KUPT Batang Kuis. This research method using descriptive qualitative research method. With data collection techniques through interviews, questionnaires, observations, documentation, and descriptive statistics are presented in the form of reports with ways of presenting data through tables or frequency distribution, then conducted correlation analysis to determine the variables  $x$  and  $y$  variables have a relationship or not. The results of this study indicate that the leadership of the Technical Implementation Unit of the Batang Kuis Education Department has a good attitude, not discriminatory, democratic and not authoritarian to every staff, this is quoted from some statement questionnaire addressed to the staff / samples at the Technical Implementation Unit of the Dinas Pendidikan In Batang Kuis, which means Leadership in Trunk Quiz runs well so that it also affects both the work ethic of staff or staff at the Technical Implementation Unit of the Education Office in Batang Kuis.*

**Keywords** : Leadership, Head of Technical Implementation Unit, Working Ethos.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS PENDIDIKAN DI KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG”**

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Warjio, MA
4. Komisi Pembimbing : Dr. Heri Kusmanto, MA dan Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc
5. Orangtua yang sangat penulis sayangi dan banggakan ayahanda ALM. Masrun Siregar dan Ibunda Almh. Longgoria Harahap.
6. Suami tercinta Drs. Murgap Harahap MSc
7. Anak-anak tercinta Vina, Riri, Lila, Mail, Lili, dan Aulia.
8. Bapak KUPT dan Staff Dinas Pendidikan Unit Pelaksana Teknis
9. Bapak/Ibu Kepala Sekolah Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang



10. Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Medan Area Seangkatan 2015.

11. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan Pemerintahan.

Medan, Juni 2017

Penulis,

**Romaito Siregar**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kerangka Teori .....	10
2.1.1. Kepemimpinan .....	10
2.1.2. Fungsi Kepemimpinan .....	11
2.1.3. Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.4. Teori-Teori Kepemimpinan .....	21
2.1.5. Syarat-Syarat Kepemimpinan .....	27
2.1.6. Asas-Asas Kepemimpinan .....	27
2.1.7. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan .....	20
2.1.8. Etos Kerja .....	29
2.2. Kerja .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	34
3.2. Objek Kajian .....	34
3.3. Metode dan Desain Penelitian .....	37
3.3.1. Metode Penelitian .....	37

3.4. Populasi dan sampel .....	38
3.4.1. Populasi .....	38
3.4.2. Sampel .....	38
3.5. Defenisi Operasional .....	39
3.5.1. Variabel Independen .....	39
3.5.2. Variabel Dependen .....	40
3.6. Instrumen Pengumpulan Data .....	41
3.6.1. Interview .....	41
3.6.2. Kuesioner .....	41
3.6.3. Observasi .....	43
3.6.4. Studi Kepustakaan .....	43
3.7. Pengelolahan dan Analisa Data .....	44
3.7.1. Pengolaha Data .....	44
3.7.2. Analisis Data .....	44
3.7.2.1. Statistik Deskripsi Penelitian .....	44
3.7.2.2. Analisis Korelasi Antar Variabel .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.1.1. Kepemimpinan .....	47
4.1.2. Etos Kerja .....	50
4.1.3. Analisis <i>Pearson Product Moment</i> .....	53
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	56
5.2. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jumlah Pegawai Unit Pelaksana Teknis Batang Kuis .....	35
Tabel 3.2. Jumlah Pengawas .....	35
Tabel 3.3. Jumlah Kepala Sekolah.....	36
Table 3.4. Jumlah Sampel Penelitian.....	39
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen penelitian Kepemimpinan .....	42
Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen etos kerja .....	43
Tabel 3.7. Kriteria Bobot Nilai Alternatif .....	43
Tabel 4.1. Variabel Kepemimpinan dan Etos Kerja .....	48
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	49
Tabel 4.3. Klasifikasi skor Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja .....	52
Tabel 4.5. Klasifikasi Skor Kecenderungan Etos Kerja .....	52
Tabel 4.6. Kategori Tingkat Hubungan Variabel Kepemimpinan Dengan Etos Kerja .....	54

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Tidak ada lingkungan organisasi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Kondisi tersebut berlaku juga bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) menggambarkan keseriusan pemerintah pusat dalam upayanya mentransformasi sistem akuntansi pemerintah ke sistem akuntansi yang lebih informatif, lebih dapat dipercaya dan lebih dapat diperbandingkan untuk semua instansi dan lembaga pemerintah pusat maupun daerah. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Unit Pelaksana Teknis adalah organisasi mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau penunjang tertentu yang memiliki tugas melaksanakan

kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Mandiri artinya diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan tempat kedudukan terpisah dari organisasi induknya.

Staf/pegawai bagi KUPT Batang Kuis adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Arti penting manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Staf/pegawai yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Staf/pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi

untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan harus memperhatikan disiplin kerja.

Kondisi motivasi dan etos kerja di kalangan pegawai dan staf perlu diidentifikasi sejak awal untuk dapat diketahui perlunya dilakukan kegiatan perbaikan secepatnya. Apabila kegiatan itu diperlukan makin lama kegiatan itu tertunda akan semakin banyak menimbulkan permasalahan yang lebih serius, sehingga kinerja lembaga menjadi kurang optimal, atau bahkan akan semakin menurun.

Pada umumnya kehidupan di lembaga lebih banyak dihabiskan untuk melakukan aktifitas perencanaan, operasional, pengawasan, dan evaluasi. Sangat jarang ada aktifitas pencerahan batin pegawai untuk memahami budaya lembaga, etika kerja, visi, misi, dan nilai-nilai perjuangan lembaga. Padahal sebagian besar kegagalan lembaga diakibatkan oleh rendahnya etos kerja pegawai.

Etos kerja yang rendah membuat semua strategi dan rencana kerja lembaga yang hebat itu, tidak mampu dijalankan oleh pegawai dengan maksimal. Akibatnya, lembaga akan kekurangan energi sukses dari para pegawainya. Oleh karena itu, sudah saatnya lembaga peduli kepada pengembangan etos kerja secara berkelanjutan dalam semua aspek aktifitas lembaga.

Salah satu cara terefektif untuk pengembangan etos kerja, adalah melalui penginternalisasian budaya lembaga ke mind set setiap pegawai. Budaya lembaga yang wajib diwujudkan dalam berbagai macam kebijakan, aturan, sistem, dan prosedur kerja. Termasuk di dalamnya, seperti panduan etika bisnis, panduan code of conduct, dan panduan sop yang jelas. Di mana nilai-nilai perjuangan yang ada

dalam budaya lembaga tersebut harus dieksplorasi untuk diceraikan kepada setiap pegawai.

Proses penginternalisasian nilai – nilai etos kerja ini harus dilakukan dengan sikap tegas dan konsisten, untuk menghasilkan pegawai-pegawai yang beretos kerja unggul dan berkualitas. Sikap tegas dan konsisten ini harus berkelanjutan, tak boleh terhenti di satu titik, dan bersifat terus-menerus melalui evaluasi dan perbaikan.

Tidak ada salahnya bila lembaga mau memberikan pencerahan melalui konsep doktrin kepada setiap pegawai. Sebab, dipercaya konsep doktrin bisa lebih memaksa pikiran bawah sadar untuk menerima nilai-nilai yang diharuskan oleh lembaga, untuk dimiliki oleh para pegawainya. Perlu diingat, tidak semua orang bisa menerima pencerahan, kadang diperlukan doktrin yang tegas untuk membangun etos kerja yang unggul.

Pengembangan etos kerja dapat dimulai dari aksi pencerahan atau pun aksi doktrinisasi terhadap mind set pegawai, untuk menjalankan rencana dan strategi bisnis lembaga sesuai sasaran, untuk menjalankan birokrasi administrasi yang efektif dan efisien, untuk melakukan prosesing yang telitih dan telaten, untuk melakukan efisiensi di semua aspek biaya, untuk memanfaatkan teknologi secara efisien dan efektif, mampu melayani pelanggan dengan sikap baik dan professional, mampu memaksimalkan kualitas aset-aset produktif untuk menjadi mesin uang, dan mampu bekerja untuk mempercepat perputaran bisnis dengan kualitas etos kerja terbaik.



Etos kerja yang berkualitas tinggi haruslah menjadi jati diri, etika, budaya, dan moralitas lembaga dalam relasinya dengan stakeholder. Tanpa adanya etos kerja berkualitas, lembaga hanya akan menjadi beban buat stakeholdernya, dan tidak pernah menjadi aset yang menguntungkan stakeholder.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja . Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di KUPT Kecamatan Batang Kuis. Sebagian Staf/ pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, pegawai yang tidak mengikuti apel, pegawai datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bidang kepegawaian masih ditemukan adanya pegawai yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan pegawai tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian pegawai terhadap organisasi KUPT ini.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan- peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Gambaran bahwa manajer yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku perilaku orang per

orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi tersebut.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu karyawan khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga nantinya karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kepemimpinan, dan ethos kerja pegawai KUPT Kecamatan Batang Kuis. Kepemimpinan di KUPT Kecamatan Batang Kuis merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada Etos kerja. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap Etos kerja pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah **“Analisis Kepemimpinan KUPT Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan di Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”**.

## 1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan KUPT Batang kuis dalam meningkatkan ethos kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Batang Kuis?
2. Bagaimana ethos kerja pegawai KUPT Batang Kuis dalam bekerja?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa berbagai pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan KUPT Batang Kuis dalam meningkatkan etos kerja pegawainya di KUPT Batang Kuis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja pegawai UPT Batang Kuis.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi KUPT.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dilihat dari faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan.

3. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat dijadikan masukan tempat peneliti bekerja untuk mendalami tentang pengembangan Sumber daya manusia khususnya di KUPT di Indonesia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedang kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Maka kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Menurut beberapa ahli:

- a. Miftah Thoha, menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.
- b. Hadari, memandang kepemimpinan dari dua konteks, struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
- c. Tanembaum dan Massarik menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau fungsi sebagai suatu peran yang memerintah.

- d. Harold Kontz menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses memengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.
- e. Frigon menjelaskan *“leadership is the art and sciene of getting others to perform and achieve vision.*
- f. Nanus mengemukakan *“leadership role in policy formation has a solid foundation in practice and is safely short of usurping a governing broad’s prerogative in establishing policy”.*
- g. Overton berpendapat *“leadership is ability to get work done and through others while gaining then confidence and cooperation”.*

Maka dari beberapa defenisi yang disampaikan diatas dapat kita pahami bahwa kepemimpinan merupakan usaha untuk memengaruhi orang dengan memberikan motivasi dan arahan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **2.1.2. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi – fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

#### **1. Fungsi Perencanaan**

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

#### **2. Fungsi memandang ke depan**

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

### 3. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari – hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

### 4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan – hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

### 5. Fungsi mengambil keputusan



Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Keputusan yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan - perhitungan secara teknis agar diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.

#### 6. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

#### 2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

Menurut *G.R. Terry* yang dikutip oleh Donni dan Suwatno (2001:156-157), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.

b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Menurut Donni dan Suwatno (2011:157-158), kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpin ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
- Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

d. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Menurut Haryono Sudria munawar (2006) ada 3 kepemimpinan yaitu :

- a. Gaya Otokratis, gaya kepemimpinan otokratis dapat pula disebut “tukang cerita” pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung pada bawahan.
- b. Gaya Partisipatif, gaya kepemimpinan partisipatif dikenal pula dengan istilah gaya demokratis, gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses

pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi, bukan tidak berarti memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi, bukan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan tapi justru para pemimpin seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat menggunakan pengetahuan para anggotanya.

- c. Gaya kendali bebas, istilah lain dari gaya ini yaitu “laissez faire” pendekatan ini tidak berarti tidak ada sama sekali pimpinan, ini hanya berarti tidak adanya pimpinan langsung. Menurut pendekatan ini suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran kebijaksanaan organisasi. Pada dasarnya seorang pemimpin bertindak sebagai seorang penghubung antara sumber luar dan kelompok serta menegaskan bahwa tersedia sumber daya yang diperlukan bagi kepentingan anggota.

Menurut *House Robbins* yang dikutip oleh Donni dan Suwatno (2011:158), gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat yaitu :

- a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

b. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.

d. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Menurut Yusuf Suit, Almasdi (2000), gaya kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. Demokrasi, setiap orang dapat memberikan pokok-pokok pikiran melalui saluran tertentu. Kelemahannya adalah segala sesuatu yang hendak dicapai berjalan lambat dan tidak jarang menemui kesulitan dalam menyatukan pokok-pokok pikiran, sehingga tidak mustahil pula ada yang hendak dituju itu menjadi tertunda-tunda atau menjadi terbengkalai. Tetapi, jika dapat berjalan dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan bersama, hasilnya akan baik.
- b. Diktator atau otoriter, orang yang dapat menghemat waktu, tetapi banyak sekali pokok-pokok pikiran yang tertampung dan bahkan tidak mustahil pula ditemui kegagalan-kegagalan, karena segala sesuatunya berjalan menurut selera penguasa tertinggi yang kadang-kadang tidak terkendali dengan baik.

- c. Konsultatif, kebiasaan yang dilakukan seorang pemimpin sebelum mengambil keputusan adalah memanggil staf atau bawahan tertentu, untuk berkonsultasi meminta pandangan atau pikiran.

Sedangkan menurut M. S. P. Hasibuan (Edisi Revisi 2011), terdapat 3 gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Kepemimpinan Otoritas, adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dari kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kepemimpinan Partisipatif, adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasiv, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- c. Kepemimpinan Delegatif, adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Adapun gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisna (222-224) terdapat 10 (sepuluh) gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Gaya Persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya refrensif,yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya partisipatif, yaitu gaya Kepemimpinan dimana memberikan kesempatan pada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, sepiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan disegala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.
- f. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan ini menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang dihormati.
- g. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampekan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide,



program, dan kebijakan yang dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakn yang ditetapkan oleh pimpinan.

- h. Gaya naratif, yaitu yang bergaya naratif merupakan pimpinan yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pimpinan yang banyak bicara tapi sedikit bekerja.
- i. Gaya edukatif, yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan dengan cara memberikan pendidikan dan ketrampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari. Sehingga pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
- j. Gaya retrogresif, yaitu pimpinan tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya ini sangat senang dengan bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

#### **2.1.4. Teori-Teori Kepemimpinan**

##### **a. Leader traits (sifat-sifat pemimpin)**

Five treats and skill:

1. Capacity; intelligence, alertness, verbal pacility, originality, judgment.

2. Achievement; scholarship, knowledge, athletic accomplishments.
3. Responsibility; dependability, initiative, persistence, aggressiveness, self confidence, desire to excel.
4. Participation; activity, sociability, cooperations, adaptability, humor.
5. Status; socioeconomic, popularity.

**b. Kepemimpinan situasional**

Model kepemimpinan situasional merupakan pengembangan model watak kepemimpinan dengan fokus utama faktor situasi sebagai variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Studi-studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien.

**c. Pemimpin yang efektif**

Model kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku para pemimpin yang efektif. Tingkah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi.

**d. Kepemimpinan kontigensi**

Studi kepemimpinan jenis ini memfokuskan perhatiannya pada kecocokan antara karakteristik watak pribadi pemimpin tingkah lakunya dan variabel-variabel situasional.

Terdapat 4 tingkah laku pada model kepemimpinan ini:

1. Supportive leadership (menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang bersahabat).

2. Directive leadership (mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada).
3. Participative leadership (konsultasi terhadap bawahan dalam pengambilan keputusan).
4. Achievement-oriented leadership (menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja memuaskan).

**e. Kepemimpinan transformasional**

Pada hakekatnya model ini menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang diharapkan.

**f. Kepemimpinan Efektif**

Kepemimpinan berlangsung dalam kehidupan manusia sehari-hari. Kepemimpinan sebagai suatu proses dapat berlangsung di dalam dan di luar suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang dinamis, karena berlangsung di lingkungan suatu organisasi sebagai sistem kerjasama sejumlah manusia untuk mencapai tujuan tertentu, yang bersifat dinamis pula.

Semua orang mungkin saja bisa menjadi pemimpin, tapi tak semuanya bisa menjadi pemimpin yang sukses. Ada beberapa tanda yang bisa dilihat apakah seseorang bisa menjadi pemimpin yang baik dan amanah.

Seorang pemimpin tentu saja memikul tanggung jawab yang berat. Jika ia gagal menjadi seorang pemimpin yang baik, maka dampaknya bisa menjadi sangat buruk bagi orang-orang yang dipimpinnya. Jika ia tidak mampu

memimpin, tentu saja hal ini akan berdampak pada kemajuan dan kelanggengan sebuah Instansi.

Karena itulah, sebuah gaya kepemimpinan yang tepat sangat perlu dimiliki oleh seorang atasan. Berikut beberapa tanda atau ciri pemimpin yang baik dan sukses, seperti diungkapkan oleh Rebecca Hourston, Director of Programs Aspire, sebuah perusahaan di bidang penelitian, seperti dikutip dari *Womensmedia*.

Ada 7 Tanda Pemimpin Sukses:

#### 1. Berani dan penuh percaya diri

Agar seorang atasan memiliki cahaya yang terang, ia harus memiliki keberanian untuk melakukan sebuah tantangan besar. Saat akan mengambil sebuah tantangan, seorang pemimpin harus berani mengambil risiko dan harus terus berjalan, tak peduli yang dikatakan orang lain. Di sini karakter yang kuat sangat diperlukan oleh seorang pemimpin. Ia harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa apa yang akan dilakukannya ialah sesuatu yang benar dan akan mendatangkan sebuah keuntungan bagi perusahaan. Inti dari gaya kepemimpinan ini ialah, jangan pernah takut mengambil risiko dan jangan pernah takut melakukan kesalahan.

Untuk memunculkan sifat ini, sebaiknya atasan melakukan evaluasi, hal penting dan menantang apa yang bisa dilakukannya. Selain itu, setiap hari selama satu minggu, buatlah tiga sampai lima hal tentang gaya kepemimpinan yang efektif jika diterapkan, kemudian terapkan gaya tersebut pada minggu berikutnya.

## 2. Mempertajam Kekuatan

Seorang ahli di bidang *emotional intelligence*, Daniel Goleman, melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan di 500 perusahaan dan menemukan beberapa tipe kepemimpinan yang menonjol, misalnya melihat jauh ke depan (*visionary*), demokratis, dan senang melatih. Nah, carilah keahlian atau kekuatan Anda dan jadikan hal tersebut sebagai gaya kepemimpinan Anda. Gaya kepemimpinan tersebut nantinya bisa menjadi ciri khas Anda. Gaya tersebut juga akan menjadi kekuatan yang akan mengantarkan Anda pada kesuksesan di dunia karier.

## 3. Padukan Beberapa Gaya Kepemimpinan

Meski memiliki ciri khas gaya kepemimpinan, sebaiknya seorang pemimpin juga bisa memadukan beberapa gaya kepemimpinan sekaligus dalam dirinya. Dalam penelitiannya, Goleman juga menegaskan bahwa para pemimpin yang sukses umumnya memadukan beberapa gaya kepemimpinan pada dirinya karena satu gaya saja tidak pernah cukup mengatasi masalah yang banyak.

Jika misalnya seorang atasan pria harus banyak berinteraksi dengan karyawan yang kebanyakan perempuan atau sebaliknya, gunakan pendekatan dengan gaya kepemimpinan yang lembut dan penuh perhatian. Tapi di saat tertentu, gunakan gaya kepemimpinan maskulin yang tegas.

Untuk bisa memadukan beberapa gaya kepemimpinan dengan tepat, identifikasi wilayah dan karyawan yang ada di bawah atasan, kemudian carilah gaya kepemimpinan yang tepat untuk dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang

menjadi ciri khasnya. Setelah itu, lihat hasilnya dan lakukan evaluasi jika hasilnya belum maksimal.

#### 4. Ciptakan tujuan

Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seseorang harus bisa mengomunikasikan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai oleh timnya. Dengan mengomunikasikan, ini akan membuat bawahan merasa terpacu untuk mencapai target, dan atasan sang pemimpin juga bisa melihat bahwa pemimpin ini bisa membimbing anak buahnya. Untuk bisa menemukan tujuan dan visi yang tepat, pelajarilah semua hal yang terjadi di luar perusahaan. Setelah itu, tentukan tujuan, bangun kerja tim, dan gerakkan mereka semua untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 5. Pemberi semangat

Pemimpin yang terbaik adalah manusia karena manusia bisa memberikan semangat dan mampu memotivasi karyawannya. Pemimpin haruslah bisa menempatkan dirinya sebagai seorang motivator saat karyawannya menemui halangan. Seorang pemimpin harus bisa melihat potensi setiap karyawannya hingga tiap karyawan bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karena itulah, seorang pemimpin yang baik seharusnya selalu bertanya pada dirinya sendiri, "apa yang bisa saya berikan pada tim saya hari ini?"

#### 6. Seimbang

Setiap pemimpin harus bisa mengukur risiko yang dihadapinya. Selain itu, ciptakan waktu yang tepat untuk menikmati hidup di luar pekerjaan.

## 7. Menjadi diri sendiri

Tak ada yang lebih baik selain menjadi diri sendiri. Karena itulah, jadilah pemimpin yang sesuai dengan kepribadian Anda, jangan berusaha untuk menjadi orang lain yang bukan diri Anda.

### 2.1.5. Syarat - Syarat Kepemimpinan

#### 1. Syarat Minimal

- a. Watak yang baik ( karakter, budi, dan moral)
- b. Inteligensi yang tinggi
- c. Kesiapan lahir dan batin

#### 2. Syarat-Syarat Yang Lain Yang Diperlukan

- a. Sadar akan tanggung jawab
- b. Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol
- c. Membimbing dirinya dan bawahan dengan asas dan prinsip kepemimpinan
- d. Mengenal anak buah
- e. Paham mengukur dan menilai kepemimpinan.

### 2.1.6. Asas-asas Kepemimpinan

Sebagai kata lain asas-asas kepemimpinan adalah landasan dalam kepemimpinan yang menjadi acuan dalam menjalankan sebuah kepemimpinan:

1. Takwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Member suri tauladan
3. Ikut bergiat menggugah semangat bawahan

4. Mempengaruhi dan member semangat
5. Waspada
6. Tingkah laku sederhana dan tidak boros
7. Loyal
8. Sabar, efektif dan efisien
9. Keberanian
10. Relat menerima.

#### **2.17. Prinsip - Prinsip Kepemimpinan**

Prinsip-prinsip kepemimpinan menyentuh seluruh aspek diri seorang pemimpin yang tergambar dari perilaku keseharian pemimpin:

1. Mahir dalam soal teknis dan taktis
2. Introspeksi diri
3. Percaya diri
4. Memahami bawahan
5. Realisasi diri
6. Menjadi contoh yang baik
7. Tumbuhkan rasa tanggung jawab pada bawahan
8. Melatih anggota sebagai team yang solid
9. Membuat keputusan yang cepat dan tepat
10. Mengkomando bawahan
11. Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan.



### 2.1.8. Etos Kerja

Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani; akar katanya adalah ethikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika.

Ethos bisa juga diartikan sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Bila ditelusuri lebih dalam, etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya. Bila pengertian etos kerja re-definisikan, etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap

kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja merupakan produk dari sistem kepercayaan yang diterima seseorang atau kelompok atau masyarakat.

#### Delapan Etos Kerja Menurut Jansen H Sinamo

1. Kerja adalah Rahmat bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah Amanah bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah Aktualisasi bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah Seni bekerja cerdas penuh kreativitas.
7. Kerja adalah Kehormatan bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Studi-studi sosiologi dan manajemen dalam beberapa dekade belakangan bermuara pada satu kesimpulan yang mengaitkan antara etos kerja manusia (ataukomunitas) dengan keberhasilannya: bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam komunitas atau konteks sosialnya.

Melalui pengamatan terhadap karakteristik masyarakat di bangsa-bangsa yang mereka pandang unggul, para peneliti menyusun daftar tentang ciri-ciri etos kerja yang penting. Misalnya etos kerja Bushido dinilai sebagai faktor penting dibalik kesuksesan ekonomi Jepang di kancah dunia. etos kerja Bushido ini mencuatkan tujuh prinsip, yakni:

1. Gi: keputusan yang benar diambil dengan sikap yang benar berdasarkan kebenaran; jika harus mati demi keputusan itu, matilah dengan gagah, sebab kematian yang demikian adalah kematian yang terhormat:
2. Yu: berani dan bersikap kesatria:
3. Jin: murah hati, mencintai dan bersikap baik terhadap sesama:
4. Re: bersikap santun, bertindak benar:
5. Makoto: bersikap tulus yang setulus-tulusnya, bersikap sungguh dengan sungguh-sungguhnya dan tanpa pamrih:
6. Melyo: menjaga kehormatan, martabat dan kemuliaan, serta
7. Chugo: mengabdikan dan loyal.

Begitu pula keunggulan bangsa Jerman, menurut para sosiolog, terkait erat dengan etos kerja Protestan, yang mengedepankan enam prinsip, yakni:

1. bertindak rasional,
2. berdisiplin tinggi,
3. bekerja keras,
4. berorientasi pada kekayaan material,
5. menabung dan berinvestasi, serta
6. hemat, bersahaja dan tidak mengumbar kesenangan.

Pertanyaannya kemudian adalah seperti apa etos kerja bangsa Indonesia ini. Apakah etos kerja kita menjadi penyebab dari rapuh dan rendahnya kinerja sistem sosial, ekonomik dan kultural, yang lantas berimplikasi pada kualitas kehidupan.

Dalam buku "Manusia Indonesia" karya Mochtar Lubis yang diterbitkan sekitar seperempat abad yang lalu, diungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Beberapa di antara ciri-ciri itu adalah munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, percaya pada takhayul, dan lemah wataknya. Beliau tidak sendirian. Sejumlah pemikir/budayawan lain menyatakan hal-hal serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki "budaya loyo," "budaya instan", dan banyak lagi.

Untuk itu, agar perkembangan etos kerja bangsa Indonesia dapat berkembang, maka tidak ada salahnya bisa meniru ataupun mengikuti prinsip-prinsip yang diterapkan oleh etos kerja Bushido dan etos kerja protestan.

Etika tentu bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun mempunyai etika, ini merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja, keras, berdisiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain. Kerajinan, gotong royong, saling membantu, bersikap sopan misalnya masih ditemukan dalam masyarakat kita. Perbedaannya adalah bahwa pada bangsa tertentu nilai-nilai etis tertentu menonjol sedangkan pada bangsa lain tidak.

Dalam perjalanan waktu, nilai-nilai etis tertentu, yang tadinya tidak menonjol atau biasa-biasa saja bisa menjadi karakter yang menonjol pada masyarakat atau bangsa tertentu. Muncullah etos kerja Miyamoto Musashi, etos kerja Jerman, etos kerja Barat, etos kerja Korea Selatan dan etos kerja bangsa-bangsa maju lainnya. Bahkan prinsip yang sama bisa ditemukan pada etos

kerja yang berbeda sekalipun pengertian etos kerja relatif sama. Sebut saja misalnya berdisiplin, bekerja keras, berhemat, dan menabung; nilai-nilai ini ditemukan dalam etos kerja Korea Selatan dan etos kerja Jerman atau etos kerja Barat.

## **2.2. Kerja**

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Kamus besar bahasa Indonesia susunan WJS Poerdarminta mengemukakan bahwa kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenaga-kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap etos kerja. Dimana dari hasil perhitungan korelasi dari variabel dependen yaitu kepemimpinan dan independen atau etos kerja terdapat hubungan yang kuat, dimana hal ini bermakna saling berhubungan. Tetapi perlu diketahui kepemimpinan dalam hal ini tidak keseluruhan mempengaruhi etos kerja, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja itu sendiri yaitu keterlambatan pekerja, semangat kerja dan sebagainya.

#### 5.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, maka dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Kecamatan Batang Kuis untuk lebih memperhatikan dan memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih mampu dalam meningkatkan etos kerjanya.
2. Kepada seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Kecamatan Batang Kuis untuk lebih mampu dalam membangkitkan gairah dan semangat bekerja guna lebih memperoleh hasil kerja yang lebih memuaskan.
3. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan data awal bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa dengan

desain berbeda, baik yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen. Diharapkan adanya penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Kadarman, dan Yusuf Udaya, 2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo.
- Anas Sudijono, 2007, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Raja Grafindo Persada: Jakarta )
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Rineka Cipta, Yogyakarta)
- Ari Retno Habsari, 2008, *Terobosan Kepemimpinan*, Med Press, Yogyakarta
- Bernadine P. Wirjana, 2005, *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan*, (Andi Offset, Yogyakarta).
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. dan Dr. H. Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Edwin B. Flippo, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisna, M, S.I, 2011 , *Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta)
- Gary Yulk, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*,( PT. Indeks, Jakarta.)
- Hamid, 2003, *Motivasi Kerja Karyawan*,( Armico, Bandung )
- Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFU UGM, Yogyakarta.
- Harun. 2005, *Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun XXXIV.



<http://www.Blogger Kejora /Tugas Dan Fungsi Kepemimpinan.html>

Jansen Sinamo, 2005. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*,  
Institut Darma Mahardika, Jakarta,

Jonathan, Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta;  
Graha Ilmu, 2006)

*Jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/macam-gaya-kepemimpinan-  
kepemimpinan.html.*

Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*.(PT. Raja Grafindo.  
Persada, Jakarta)

Khaerul Umam, 2012, *Manajemen Organisasi*,(Pustaka Setia, Bandung)

M. S. P. Hasibuan, 2007,*Manajemen SDM*, (Jakarta,Edisi Revisi PT. Bumi  
Aksara)

Mesiono, 2010, *Manajemen Organisasi* (Citapustaka, Bandung)

Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. (UII Press,  
Jogakarta)

Nasrul Syakur Chaniago, 2011,*Manajemen Organisasi*, (Citapustaka, Bandung)

Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press,  
Yogyakarta. Poerdarminto WJS, 1987, *Kamus Umum Besar Bahasa*

*Indonesia*,( Balai Pustaka, Jakarta)

Poerdarminto WJS, 1987, *Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia*,\_Jakarta, Balai  
Pustaka)

Prasetya Irawan, 2002, *Pengantar Manajemen Umum*, Edisi 2, PT. Gunung  
Agung, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta).
- Simamora, H. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ke-3. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta).
- Sondang P. Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta).
- Stephen P. Robbin dan Mary Coutler, 2001, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sudjana, 2002, *Method Statistika*, (Tarito :Bandung)
- Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Jakarta. Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian* ( Rineka Cipta: Yogyakarta)
- Suripto, 2011, *Memahami Unit Pelaksana Teknis. PermenPAN No. PER/18/M.PAN/11/2008*. Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara, Jakarta ,
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (STIE YKPNM : Prenda Media Group, Yogyakarta)
- Tjiptono, Fandy, 2001. *Kepemimpinan*, (Penerbit Bayu Media, Malang)

## Lampiran Foto



Keterangan Gambar : menanyakan pernyataan kuesioner terhadap sampel