

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga merupakan faktor penting agar lembaga atau lembaga tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau lembaga dan lembaga pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah gaya kepemimpinan pada suatu lembaga. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan Etos kerja pegawai pada lembaga atau lembaga tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan lembaga dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai adalah aset utama lembaga yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa ke dalam lembaga. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan lembaga, melainkan aset berharga lembaga yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, lembaga dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Manajemen kepala sekolah SMP Negeri 2 Panumbangan di Tahun 2019 dikepalai oleh Bapak Drs. Dedi Karmedi, M.M beliau dari Bandung dan beliau

mulai pensiun pada tahun 2020. Pada masa kepemimpinan beliau kinerja di SMP Negeri 2 Panumbangan sangat terkenal dengan kemahirannya dalam bidang IT mulai dari pengisian e-raport berbasis IT, Pengolahan nilai dan mengajarkan materi kepada siswa melalui google classroom dan guru wajib melek teknologi agar tidak ketinggalan zaman, memang pada saat itu sedang masanya corona. Selain itu dalam kedisiplinan sangat ketat dengan adanya pinjer print sehingga semua guru dan tendik harus tepat waktu datang dan pulang ke sekolah. Kemudian setelah beliau pensiun pada tahun 2021 dikepalai oleh Bapak Drs. Jajang Kusnadi, M.Pd. hingga saat ini. Di bawah kepemimpinan beliau juga tidak kalah bagus namun beliau mengedepankan ke arah siswa yang berprestasi disini dilihat dengan diraihnya bermacam-macam kejuaraan tingkat komisariat, dan mengikuti berbagai perlombaan di kabupaten sehingga SMP Negeri 2 Panumbangan terkenal dengan banyak anak didik yang berprestasi. Selain itu juga kedisiplinan guru dan tendik ditandai dengan wajibnya menggunakan absensi e-presensi sehingga meningkatkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Panumbangan.

Antara manajemen dan kepemimpinan sering disamakan pengertiannya, walaupun sedikit terdapat perbedaan karena pada dasarnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang sangat luas dan bersifat umum sedangkan manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Asumsi umum menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, maka organisasi tidak akan mencapai tujuan karena kepemimpinan adalah kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada pegawai yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana pegawai harus bisa bekerja sesuai aturan¹.

¹Juhaya S Pradja, *Ekonomi Syariah*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012).50

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela².

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih³.

Dalam ayat al-qur'an yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan⁴:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

(Q.S Annisa : 59)

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (an-nisa:59).

Etos kerja pegawai dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dalam bekerja.

Etos kerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda

²Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010). 211

³ Toni Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas*, (Platinum Publisher, 2012). 101-102

⁴*Al-Quran dan Terjemaah Menteri Agama RI Tahun 2013.*

dalam mengerjakan tugasnya⁵. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerja berdasarkan etos kerja dari masing - masing pegawai. Etos kerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi etos kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya Etos kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Etos kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu

Etos kerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai etos kerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Salah satu contoh etos kerja adalah dibuktikan dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh lembaga. Pada Lembaga sekolah ini juga telah ditetapkan peraturan seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja dan tata tertib dalam masuk kerja pada pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB, dengan waktu istirahat kurang lebih 1 jam dari jam 12.00 -12.50 sekaligus pelaksanaan shalat dzuhur berjamaah.

Berikut data absensi pegawai SMP N 2 Panumbangan tahun 2019 sampai dengan 2023.

⁵Akhmad Subekhi, dan Mohammad Juhar., *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2012), 194.

Tabel 1.1 Absensi pada lembaga SMP Negeri 2 Panumbangan

No.	Keterangan	2019		2020		2021		2022		2023	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Terlambat Masuk	76	0.61	45	0.42	100	1.53	92	0.9	56	0.71
2	Alpa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Izin	96	1.40	96	1.03	46	0.44	16	0.16	12	0.14
4	Sakit	150	3.45	154	1.23	165	1.79	52	0.86	50	0.63
Jumlah Pegawai (JP)		17		17		17		17		17	
Hari Kerja Efektif (HKE)		223		246		243		248		204	
JP x HKE		5359		5824		10112		10168		8364	

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa untuk tahun 2019 pegawai yang terlambat sebanyak 76 (0,61 %), pegawai alpa nihil dikarenakan pegawai lebih memilih izin dari pada alpa, pegawai yang izin sebanyak 96 (1,40 %), pegawai yang sakit sebanyak 150 (3,45 %). Tahun 2020 pegawai yang terlambat sebanyak 45 (0,42 %), pegawai alpa nihil, pegawai yang izin sebanyak 96 (1,03 %), pegawai yang sakit sebanyak 154 (1,23 %). Tahun 2021 pegawai yang terlambat sebanyak 100 (1,53 %), pegawai alpa nihil, pegawai yang izin sebanyak 46 (0,44 %), pegawai yang sakit sebanyak 165 (1,79 %). Tahun 2022 pegawai yang terlambat sebanyak 92 (0,9 %), pegawai alpa nihil, pegawai yang izin sebanyak 16 (0,16%), pegawai yang sakit sebanyak 87 (0,86%). Tahun 2023 pegawai yang terlambat sebanyak 57(0,71 %), pegawai alpa nihil, pegawai yang izin sebanyak 12 (0,14 %), pegawai yang sakit sebanyak 50 (0,63 %).

Pada saat ini memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya lembaga yang beroperasi. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap lembaga . Untuk itu diperlukan etos kerja yang kuat

dan maksimal dari para pegawai agar tetap bertahan dan menang dalam persaingan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos kerja Pegawai menurut perspektif Islam di SMP Negeri 2 Panumbangan”**

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian ini, masalah utamanya adalah adalah:

“Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Pegawai di SMP Negeri 2 Panumbangan”.Rumusan masalah penelitian ini,peneliti rinci menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Panumbangan?
2. Bagaimana etos kerja guru dan tenaga kependidikan menurut perspektif Islam?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap etos kerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Panumbangan berdasarkan perspektif islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Panumbangan.
2. Untuk mengetahui etos kerja pegawai di SMP Negeri 2 Panumbangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap etos kerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Panumbangan berdasarkan perspektif islam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini penulis harapkan dapat memiliki manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Etos kerjapegawai SMP Negeri 2 Panumbangan.

2. Bagi IAI-LM Suryalaya

Penulis berharap semoga dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi kepustakaan di perpustakaan IAI-LM Suryalaya.

3. Bagi SMP Negeri 2 Panumbangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak SMP Negeri 2 Panumbangan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini, berikut akan dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

1. Skripsi Deni Gunawan Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Latifah Mubarokiyah Jurusan manajemen 2013“ **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Etos kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tasikmalaya.**Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan jenis studi kasus, menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder alat analisis yang digunakan adalah analisis Rank spearman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : kedisiplinan kerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya

berdasarkan pengujian deskriptif spesifik adalah tidak baik, hal dibuktikan oleh nilai mean atau rata-rata sebesar 18,50 berada di angka 17,31 sampai 22,71 pada klasifikasi tidak baik.

Keadaan etos kerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya berdasarkan pengujian deskriptif statistik adalah tidak baik, hal ini dibuktikan oleh nilai mean atau data rata-rata sebesar 18,73 berada di angka 17,38 sampai 22,95 pada klasifikasi tidak baik. 2. Nilai sebesar 0,9015 hasil pengujian rank spearman menunjukkan ke arah variable X terhadap Y berdasarkan klasifikasi penafsiran termasuk klasifikasi sangat tinggi. Nilai tersebut terletak pada internal koefisien antara 0,80 sampai 1,00 dan hasil koefisien determinasi sebesar 81,27 % mengartikan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh disiplin kerja terhadap Etos kerjapegawai adalah sebesar 18,37 % sisanya dipengaruhi oleh factor lain sebesar 81,27 % diluar penelitian ini. Uji hopetesis menunjukkan hasil terhitung $12,323 \geq \text{table } 2,042$ artinya H_0 dan H_a diterima berarti ada pengaruh yang ditimbulkan disiplin kerja terhadap Etos kerja pegawai.

2. Tesis **Yudhi Herdiana** Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Latifah Mubarokiyah Jurusan manajemen 2020 **“Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Panumbangan Ciamis.”**

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui keadaan lingkungan SMP Negeri 2 Panumbangan juga berpengaruh pada tingkat kenaikan siswa yang daftar di sekolah yang saya teliti. Namun dalam beberapa tahun terakhir terjadi penurunan jumlah rombongan belajar yang diduga karena adanya penurunan kepercayaan masyarakat terhadap proses belajar mengajar di SMP Negeri 2 Panumbangan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis studi kasus, menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu SMP Negeri 2 Panumbangan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan berkenaan dengan pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi

supervisi kepala sekolah terhadap prestasi akademik sekolah, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil rekapitulasi Variabel Manajerial Kepala Sekolah, didapat angka sebesar 870 berada pada diantara 616 - 908 dengan klasifikasi baik. Selanjutnya skor tertinggi terdapat pada item pernyataan bahwa Kepala Sekolah menentukan pembelajaran yang efektif untuk mencapai Visi Misi dan Tujuan Sekolah dengan skor 98. Sedangkan nilai yang terendah diperoleh dengan skor 80 terdapat pada item pernyataan bahwa Kepala Sekolah mengusulkan anggaran belanja dan anggaran pendapatan sekolah.
- b. Hasil rekapitulasi Variabel Supervisi Akademik, didapat angka sebesar 872 berada pada diantara 616 - 908 dengan klasifikasi Baik. Selanjutnya skor tertinggi diperoleh sebesar 95. terdapat pada item pernyataan tentang Aspek yang diukur dalam supervisi terdapat dalam instrumen supervisi . Sedangkan nilai terendah diperoleh angka sebesar 80 tentang
- c. Mengenai hasil rekapitulasi Variabel Kinerja Guru, didapat angka sebesar 886 berada pada diantara 616 - 908 dengan klasifikasi Baik. Selanjutnya Skor tertinggi diperoleh angka sebesar 103 terdapat pada item pernyataan Mengumpulkan silabus dan RPP kepada Kepala Sekolah dengan tepat waktu . Sedangkan nilai terendah diperoleh angka sebesar 84 terdapat pada item pernyataan tentang Pengkajian RPP dan Silabus dengan pengkajian yang benar.
- d. koefisien korelasi X_1 dengan Y menunjukkan nilai R sebesar 0,767 dimana menunjukkan hubungan variabel Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru berada pada klasifikasi kuat hal ini R terletak diantara 0,60-0,800 Sedangkan R^2 adalah koefisien determinasi adalah 0.588 berarti variabel manajerial kepala sekolah (X_1) dapat menerangkan variasi atau pengaruh variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) sebesar 58,80 % sisanya sebesar 41,20 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. koefisien korelasi X_1 dengan Y menunjukkan nilai R sebesar 0,665 dimana menunjukkan hubungan variabel Supervisi

Akademik (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) berada pada klasifikasi kuat hal ini R terletak diantara 0,60-0,800 Sedangkan R^2 adalah koefisien determinasi adalah 0.442 berarti variabel Supervisi Akademik (X_2) dapat menerangkan variasi atau pengaruh variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) sebesar 44,20 % sisanya sebesar 55,80 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. koefisien determinasi R^2 . Besarnya R adalah 0,630, yang artinya variabel Manajerial Kepala Sekolah (X_1), Supervisi Akademik (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang kuat, sedangkan nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,397 yang artinya pengaruh Manajerial Kepala Sekolah (X_1), dan Supervisi Akademik (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 39,70 % sedangkan sisanya sebesar 60,30 %

3. Skripsi Cici Erlianti “**Pengaruh Disiplin kerja menurut hukum islam terhadap kinerja Pegawai di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya**”

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. metode yang dilakukan dengan metode kuantitatif dengan berdasarkan keadaan di Bank BJB KCP Ciawi Tasikmalaya. Responden penelitian adalah 17 orang pegawai yang diambil dengan metode proportionate stratified random sampling.

4. **I Gusti Agung Maya**, Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Etos kerja Pegawai” di PLN (persero) distribusi bali. Dengan hasil : Etos kerjakaryawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali sangat mempengaruhi Etos kerjalembaga yang akan meningkatkan layanan menjadi world class service. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap

etos kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Responden penelitian adalah 144 orang pegawai yang diambil dengan metode proportionate stratified random sampling.

5. **Jurnal Mardjan Dunggio mahasiswa dari Sulawesi Utara dengan judul :“Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”**

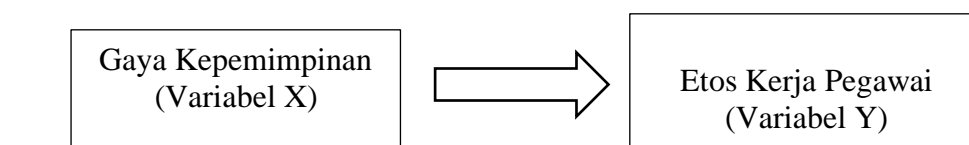
dengan hasil :

Pertama, Produktivitas yang tinggi dari pegawai lembaga merupakan tuntutan saat ini, untuk itu pimpinan lembaga harus memperhatikan semangat kerja karena Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas tugas pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 pegawai. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya bahwa proses disiplin kerja sangatlah berpengaruh dari seberapa besar semangat dan perjuangan seseorang dalam melakukan kerjanya di suatu tempat tertentu.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”⁶.

Gambar Kerangka Penelitian



⁶Malayu, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Edisi Revisi. Jakarta PT Bumi Aksara). 193

Menurut Miftah Thoha mengemukakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Yayat M Herujito mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”

Sedangkan menurut Wijaya Supardo, mengungkapkan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap organisasi lembaga tentu menginginkan Etos kerjapegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Secara umum, etos kerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Wilson Bangun mendefinisikan bahwa etos kerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan⁷.

Menurut B.Siswanto Satrohadiwiyo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian etos kerja adalah kesetiaan,

⁷Wilson Bangun. 2012, 231

prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan⁸.

Menurut Sastrohardiwijoyo, hubungan disiplin dengan etos kerja adalah bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan etos kerja. Karena disiplin adalah salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti etos kerja pegawai akan menjadi rendah.

Sebaliknya dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan etos kerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap etos kerja pegawai. Selanjutnya akan dilakukan penelitian untuk dapat mengetahui tingkat pengaruhnya dengan menetapkan disiplin kerja sebagai variabel terikat atau X dan etos kerja pegawai sebagai variabel bebas atau Y.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran di atas, ditentukan jawaban penelitian sementara berupa hipotesis yaitu: “Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di SMP Negeri 2 Panumbangan.”

⁸Sastrohardiwiyoyo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.235

Ho: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak terpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada SMP Negeri 2 Panumbangan.

Ha: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada SMP Negeri 2 Panumbangan.