

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang dikenal dengan kekayaan sumber daya alamnya. Adapun keberlimpahan tersebut dimanfaatkan menjadi dua sektor, dari keindahan alamnya dimanfaatkan untuk sektor pariwisata dan dari potensi geografisnya seperti iklim dan struktur tanah, dimanfaatkan untuk sektor pertanian. Sektor pertanian merupakan salah satu lapangan usaha yang berperan besar ketika menjalankan roda perekonomian di Indonesia. Menteri Keuangan RI Sri Mulyani menyebutkan setidaknya terdapat sekitar 38,23 juta orang pekerja di sektor pertanian. Produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun tetap dalam posisi tren yang meningkat, yakni rata-rata peningkatan 10 persen/tahun.

Berdasarkan Perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB) berdasarkan lapangan usaha (triwulan IV 2020-triwulan III 2021) yang terangkum pada tabel 1.0, sektor pertanian merupakan satu-satunya sektor usaha dengan PDB yang tidak pernah mencapai nilai negatif. Meski begitu, nilai PDB sektor pertanian bersifat fluktuatif. Pada triwulan IV-2020, sektor pertanian memiliki nilai PDB sebesar 1,75 persen. Lalu, pada triwulan I-2021, sektor pertanian memiliki peningkatan nilai PDB menjadi 2,95 persen. Selanjutnya, pada triwulan II-2021, sektor pertanian mengalami penurunan nilai PDB menjadi 0,38 persen. Dan terakhir, pada triwulan III-2021, sektor pertanian kembali mengalami peningkatan PDB menjadi 1,31 persen. Walaupun menjadi satu-satunya sektor usaha dengan PDB yang tidak pernah mencapai nilai negatif, sektor pertanian memiliki pertumbuhan PDB yang tidak signifikan. Pada periode tersebut pertumbuhan PDB tertinggi pada sektor pertanian hanya mencapai angka 2,95 persen.

Tabel 1.1
Perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB) Berdasarkan Lapangan
Usaha (Triwulan IV 2020-Triwulan III 2021)

LAPANGAN USAHA	PERIODE			
	TRIWULAN IV-2020	TRIWULAN I-2021	TRIWULAN II-2021	TRIWULAN III-2021
Pertanian	1,75	2,95	0,38	1,31
Pertambangan & Penggalian	-1,95	-2,02	5,22	7,78
Industri Pengolahan	-2,93	-1,38	6,58	3,68
Konstruksi	-3,26	-0,79	4,42	3,84
Perdagangan & Reparasi	-3,72	1,23	9,44	5,16
Lainnya	-1,97	-0,52	10,37	2,7

Sumber: Data diolah dari Badan Pusat Statistik

Kabupaten Karawang merupakan wilayah yang memiliki komoditas pertanian yang cukup beragam. Berdasarkan data yang terhimpun oleh Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Karawang pada tabel 1.2, hasil panen pada setiap jenis tanaman di Kabupaten Karawang dari tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi. Artinya, dalam jangka waktu tersebut terjadi ketidakkonsistenan keseluruhan hasil panen. Pada tahun 2020, Sebagian besar jenis tanaman mengalami penurunan hasil panen, hanya beberapa jenis tanaman yang mengalami peningkatan hasil panen dan itu pun tidak menghasilkan peningkatan yang signifikan.

Menurut Kasubbag Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan hasil panen tersebut. Pertama, faktor pergantian musim yang kian tidak menentu. Kedua, para petani masih menggunakan metode bertani yang konvensional dengan menggunakan pengetahuan bertani yang seadanya membuat hasil panen tidak mengalami peningkatan yang signifikan bahkan cenderung mengalami penurunan. Padahal untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, Dinas Pertanian Kabupaten Karawang rutin melakukan penyuluhan pertanian pada setiap Kecamatan. hanya saja tidak semua petani mengikuti apa yang telah diajarkan pada kegiatan penyuluhan tersebut. Ketiga, para penyuluh yang ditugaskan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Karawang tidak selalu rutin dalam melakukan pengawasan secara

berkelanjutan terhadap peserta penyuluhan dalam hal ini para petani yang mengikuti kegiatan tersebut.

Tabel 1.2
Hasil Panen Pertanian di Kabupaten Karawang 2017-2020

JENIS TANAMAN	SATUAN UNIT	2017	2018	2019	2020
Sayuran					
Bawang merah	Kuintal	2	330	485	330
Cabai besar	Kuintal	30	197	285	1.706
Cabai rawit	Kuintal	836	1.866	1.345	1.025
Jamur	Kg	6.119.658	2.032.056	1.382.706	1.717.725
Ketimun	Kuintal	56.362	35.223	39.517	16.094
Jengkol	Kuintal	9.472	5.282	8.021	5.918
Petai	Kuintal	28.349	14.981	20.706	18.689
Buah-buahan					
Blewah	Kuintal	-	2	145	-
Semangka	Kuintal	-	1.011	2.155	-
Durian	Kuintal	13.577	26.754	41.157	40.539
Jeruk siam	Kuintal	14.909	26.104	38.974	30.236
Mangga	Kuintal	212.386	146.163	122.928	124.176
Pepaya	Kuintal	42.483	19.944	15.775	16.344
Pisang	Kuintal	128.111	76.698	73.045	74.026
Salak	Kuintal	-	236	100	104
Jambu air	Kuintal	16.170	9.419	8.050	12.450
Jambu biji	Kuintal	28.608	17.325	20.706	18.689
Tanaman Biofarmaka					
Jahe	Kg	77.167	28.471	30.255	23.777
Kencur	Kg	39.768	3.600	20.425	16.500
Kunyit	Kg	25.446	9.775	13.128	12.620
Lengkuas	Kg	49.976	14.941	34.928	19.400
Kapulaga	Kg	85.510	6.250	23.250	1.600
Lempuyang	Kg	42.202	26.400	22.544	6.900
Tanaman Hias					
Anggrek	Tangkai	162.430	544.987	902.693	750.950
Mawar	Tangkai	2.845	840	30.140	1.680
Melati	Kg	810	940	495	315
Palem	Pohon	1.320	1.000	1.300	1.775
Total	Kuintal	551.295	381.535	393.394	360.326
	Kg	6.440.537	2.122.433	1.527.731	1.798.837
	Tangkai	165.275	545.827	932.833	752.630
	Pohon	1.320	1.000	1.300	1.775

Sumber: Data diolah dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Dinas Pertanian Kabupaten Karawang adalah bagian pelaksana pemerintah daerah yang memiliki tugas mengelola bidang pertanian, perkebunan,

perhutanan serta pertenakan. Dinas pertanian Kabupaten Karawang juga merupakan organisasi pemerintahan yang mengemban tugas dan tanggung jawab dalam memajukan kesejahteraan umum dengan meningkatkan kesiapan kebutuhan penduduk umum, yaitu menjamin kesiapan hasil pertanian, kehutanan, perkebunan dan pertenakan yang merupakan kebutuhan fundamental bagi manusia khususnya untuk mencukupi kebutuhan masyarakat di Kabupaten Karawang.

Berikut adalah data jumlah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang beserta klasifikasi berupa latar belakang pendidikannya masing-masing.

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Beserta Latar Belakang Pendidikan



No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	19
2	S1	117
3	Diploma	18
4	SMA	38
5	SMP	3
Total		195

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen terpenting dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan segala macam jenis pekerjaan memerlukan SDM untuk menjalankannya sekalipun organisasi tersebut menggunakan sumber daya lainnya yang terkini. Perencanaan berkelanjutan dalam membangun SDM merupakan kepentingan yang mutlak demi organisasi itu sendiri. Hal itu karena keadaan masa depan dipenuhi ketidakpastian. oleh sebab itu, untuk mengantisipasi ketidakpastian, organisasi harus menciptakan SDM yang siap menghadapi hal tersebut dengan melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Organisasi dapat dinilai baik atau buruknya bisa terlihat dari kinerja SDM yang terdapat pada organisasi tersebut. Pengertian kinerja secara singkat merupakan prestasi kerja yang diraih individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya baik berupa angka atau mutu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja

individu dalam organisasi tentu berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Jika kinerja pekerja baik, alhasil organisasi mengalami kemajuan dan lambat laun akan meraih tujuan organisasi. Akan tetapi, jika kinerja pekerja buruk, organisasi mengalami kemunduran dan akan menjauh dari tujuan organisasi.

Untuk menganalisis kinerja pekerja diperlukan data yang berhubungan langsung dengan kinerja yakni penilaian kinerja pegawai. Berikut peneliti sajikan penilaian kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang yang sudah peneliti olah:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Aspek Penilaian	Tahun	
	2019	2020
Orientasi Pelayanan	84	88
Integritas	83	86
Komitmen	85	86
Disiplin	82	86
Kerja sama	83	86
Kepemimpinan	27	32
Nilai SKP	87	87

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel di atas, bisa disimpulkan bahwa aspek penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, dari 2019 ke 2020 ditemukan kenaikan kinerja yang berarti. Walaupun begitu, penilaian kinerja pada aspek kepemimpinan masih terbilang rendah. Menurut Kasubbag Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, kepemimpinan di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang masih berdasarkan jabatan/posisi pada struktural. Artinya hanya jabatan/posisi tertentu yang bisa menjalankan fungsi kepemimpinan. Dengan begitu, para pegawai yang tidak memiliki jabatan/posisi struktural tidak bisa berinisiatif menjalankan fungsi kepemimpinan terlebih ketika pimpinan tidak bisa hadir dalam keadaan yang mendesak. pada jangka pendek, hal tersebut mungkin tidak akan menjadi masalah. Tetapi sebaliknya, pada jangka panjang apabila sikap kepemimpinan para pegawai tidak ditumbuhkan sejak dini, Dinas

Pertanian Kabupaten Karawang akan sedikit lebih sulit nantinya untuk mencari pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan yang ideal ketika para pimpinan saat ini sudah memasuki masa pensiun.

Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan profesionalisme tinggi, serta mampu bekerja secara mandiri dapat menetralkan efek kepemimpinan dari pemimpinnya. Artinya, apabila fungsi kepemimpinan hanya bisa dijalankan oleh jabatan/posisi yang struktural saja, pegawai yang memiliki kemampuan pegawai yang sudah disebutkan tadi tidak dapat bertindak sebagai substitusi kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

Selain hal itu, menurut pegawai, terdapat ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dengan pegawai. semua keputusan yang diambil terkadang hanya berdasarkan diskusi antar para pimpinan tanpa melibatkan masukan dari pegawai. Peran pimpinan menurut pandangan pegawai sangatlah penting sehingga diharapkan pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat bagi para pegawainya.

Selain menggunakan penilaian kinerja pegawai, peneliti juga menganalisis kinerja menggunakan catatan kehadiran pegawai. catatan kehadiran pegawai bisa menjadi sebuah cerminan dari kinerja pegawai tersebut. karena apabila angka kehadiran para pegawai tinggi, kinerja para pegawai akan lebih optimal. Tetapi sebaliknya, apabila angka kehadiran para pegawai rendah, kinerja pegawai juga tidak akan optimal bahkan cenderung menurun. Berikut peneliti sajikan daftar kehadiran pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dalam rentan waktu antara mei – oktober 2021:

Tabel 1.5
Catatan Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang
Mei – October 2021

Bulan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	oktober
Persentase Kehadiran	90,88	97,52%	97,80%	97,40%	98,15%	97,70%

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa dari bulan Mei – Oktober 2021 angka ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dalam keadaan fluktuatif. Pada bulan Mei ketidakhadiran pegawai setidaknya mencapai 18 orang dan Juni – Oktober terdapat 3-5 orang yang absen setiap bulannya. Menurut hasil wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, kurangnya nilai dari persentase kehadiran tersebut tidak hanya karena pegawai sedang absen saja. Tetapi, kurangnya nilai tersebut dikarenakan masih terdapat pegawai yang masih masuk dan keluar kantor yang belum pada waktunya dan terkadang pegawai lupa untuk melakukan presensi sidik jari (*fingerprint*) sehingga hal tersebut menyebabkan kehadiran pegawai tersebut tidak terdata pada sistem. Persentase kehadiran di atas belum sesuai dengan apa yang diharapkan Kasubbag Kepagawaian Dinas Pertanian Kabupaten Karawang yang menargetkan kehadiran pegawai mencapai 99%.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap permasalahan di atas. Secara singkat, budaya organisasi adalah berupa karakteristik, tradisi dan perilaku tertentu, yang dirumuskan dan disepakati bersama dan menjadi petunjuk untuk anggota organisasi dalam bekerja dan berperilaku. Budaya organisasi yang diterapkan Dinas Pertanian Kabupaten Karawang belum sepenuhnya dijalankan oleh pegawai. Sebagai contoh, Dinas Pertanian Kabupaten Karawang menerapkan sebuah kebiasaan datang ke kantor 15 menit sebelum waktu kerja dimulai dan pulang kantor tepat waktu. Tetapi kebiasaan baik tersebut belum sepenuhnya terealisasi. Artinya, masih terdapat pegawai yang telat dan pulang yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan. Dengan masih terdapatnya absen di setiap bulannya dan masuk-keluar kantor yang terkadang belum tepat waktu, Dinas Pertanian Kabupaten Karawang belum merumuskan budaya organisasi yang kuat untuk mengimplementasikan target 99% kehadiran pegawai tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama mengatasi permasalahan mengenai kehadiran yang peneliti bahas sebelumnya, ditemukan banyak variabel

yang berpengaruh. Adapun variabel yang peneliti bahas yakni kepemimpinan dan budaya organisasi. Untuk memahami gambaran mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja, peneliti melakukan pra-penelitian terlebih dahulu melalui kuesioner pra-penelitian kepada 20 responden, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-kuesioner tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh para responden.

Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang:

**Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kepemimpinan
Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Hubungan antara pemimpin dan bawah			3	6	5	15	7	28	5	25	74	100	74
2	Struktur tugas			4	8	7	21	5	20	4	20	69	100	69
3	Kekuasaan			3	6	7	21	6	24	4	20	71	100	71
Jumlah												214	300	71
STS: Sangat Tidak Setuju TS: Tidak Setuju RR: Ragu-ragu S: Setuju SS: Sangat Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 3														
Skor Ideal: Skor Tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data – 2022

Berdasarkan hasil pra-survei penelitian mengenai kepemimpinan, dimensi struktur tugas memiliki skor terkecil yaitu hanya 69. Hal tersebut lebih rendah dari dimensi hubungan antara pemimpin dan bawahan yang memiliki skor 74 dan dimensi kekuasaan yang memiliki skor 71. Menurut persepsi pegawai, terdapat kesimpangsiuran mengenai struktur tugas yang diberikan dari pemimpin kepada pegawainya. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan struktur kerja yang jelas untuk pegawainya. Dengan begitu, pegawai dapat bekerja lebih optimal sehingga terciptanya peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Menurut penelitiannya Andarias Kuddy (2017) ditemukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bertambah baik implementasi kepemimpinan, maka bertambah tinggi pula kinerja

pegawai. Sebaliknya, bertambah rendahnya kepemimpinan, bertambah rendah pula kinerja pegawai.

Berikut hasil pra-survei penelitian perihal budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang:

**Tabel 1.7 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Budaya Organisasi
Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	kebutuhan akan pencapaian prestasi			4	8	6	18	6	24	4	20	70	100	70
2	kebutuhan akan aktualisasi diri	1	1	3	6	6	18	5	20	5	25	70	100	70
3	kebutuhan akan jabatan/posisi			2	4	3	9	8	32	7	35	80	100	80
4	kebutuhan akan penghargaan			1	2	10	30	8	32	1	5	69	100	69
5	kebutuhan akan rasa aman			4	8	6	18	6	24	4	20	70	100	70
Jumlah												359	500	72
STS: Sangat Tidak Setuju TS: Tidak Setuju RR: Ragu-ragu S: Setuju SS: Sangat Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor Tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data – 2022

Berdasarkan hasil pra-survei penelitian mengenai budaya organisasi, dimensi kebutuhan akan penghargaan memiliki skor terkecil yaitu hanya 69. menurut persepsi pegawai, masih terdapat pegawai yang beranggapan prestasi kerja yang telah dicapai kurang begitu diapresiasi oleh Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja pegawai. Karena biasanya pegawai yang tidak begitu mendapat penghargaan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat menurunkan motivasi dari pegawai tersebut untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eno Aldea Amanda dan Satrijo Budiwibowo (2016) ditemukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Kesimpulannya adalah ditemukan pengaruh yang berguna secara berarti budaya organisasi terhadap kinerja. ada nilai serta ketentuan yang disetujui lalu

diterapkan dalam budaya organisasi. Apabila budaya organisasi yang dirancang baik dan positif, bisa menghasilkan dampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang:

**Tabel 1.8 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Total	Skor	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	Skor	Ideal	
1	Kualitas kerja			4	8	6	18	6	24	4	20	70	100	70
2	Kuantitas kerja			5	10	8	24	4	16	3	15	65	100	65
3	Tanggung jawab			2	4	6	18	8	32	4	20	74	100	74
4	Kerja sama			3	6	9	27	6	24	2	10	67	100	67
5	Inisiatif			1	2	7	21	7	28	5	25	76	100	76
Jumlah												352	500	70
STS: Sangat Tidak Setuju TS: Tidak Setuju RR: Ragu-ragu S: Setuju SS: Sangat Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor Tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data – 2022

Berdasarkan hasil pra-survei penelitian mengenai kinerja pegawai, terdapat 2 dimensi yang memiliki skor kecil yaitu dimensi kuantitas kerja yang memiliki skor 65 dan dimensi kerja sama yang memiliki skor 67. Menurut persepsi pegawai, pegawai masih merasa bahwa kinerja mereka belum optimal terutama yang berkaitan dengan kuantitas kerja dan kerja sama.

Menurut penelitian yang dilaksanakan Ekasari dan HP Sunardi (2017), kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Begitupun hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Teguh Pambudi (2017) yakni kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi sesuai dengan penjelasan pada latar belakang, peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada hubungannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini:

1. Penilaian kinerja pegawai Tahun 2019-2020 pada aspek kepemimpinan masih terbilang rendah.
2. Terdapat ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dengan pegawai.
3. Masih terdapat kesimpangsiuran mengenai struktur tugas yang diberikan dari pemimpin kepada pegawainya.
4. Persentase kehadiran pegawai Mei-oktober 2021 belum sesuai dengan apa yang diharapkan Kasubbag Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
5. Budaya organisasi yang diterapkan Dinas Pertanian Kabupaten Karawang belum sepenuhnya dijalankan oleh para pegawai.
6. Terdapat pegawai yang terlambat dan pulang yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.
7. Prestasi kerja yang telah dicapai kurang begitu diapresiasi oleh Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
8. Pegawai masih merasa bahwa kinerja mereka belum optimal terutama yang berkaitan dengan kuantitas kerja dan kerja sama.

1.3 Batasan Masalah

batas masalah dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berada pada cakupan bidang manajemen lebih spesifik pada aspek MSDM.
2. Penelitian ditunjukkan kepada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
3. Tema pada penelitian yakni kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

4. Metode analisis yang dipilih adalah metode kuantitatif dengan analisa rentang skala serta analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* bernama *stastictical product and service solution (SPSS) for windows*.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
4. Apakah terdapat korelasi antara kepemimpinan dengan budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
5. Apakah secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
6. Apakah secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
7. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan korelasi antara kepemimpinan dengan budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial

Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kegunaan secara keilmuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Meningkatkan pengetahuan yang luas dan sarana untuk penulis dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberi bermanfaat untuk perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk rujukan bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kepemimpinan dan budaya organisasi demi kenaikan kinerja.
2. penelitian ini juga diharapkan bisa dipilih untuk penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap kinerja.