**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Maju mundurnya suatu organisasi Pemerintahan atau organisasi non Pemerintahan tergantung dari pelaksanaan kepemimpinan pimpinan organisasi tersebut, jika pemimpin organisasi melaksanakan kepemimpinan nya berdasarkan azas-azas kepemimpinan yang berlaku, tentu organisasi akan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan, sebaliknya jika pimpinan organisasi mengabaikan azas-azas kepemimpinan, niscaya lambat laun organisasi tersebut akan terbengkalai dengan sendirinya. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap semua bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa bimbingan dari pemimpin, hubungan antara bawahan sebagai individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah ( renggang ).

Gaya kepemimpinan adalah prilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan,sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provisi Jawa Barat merupakan gaya kepemimpinan yang transformasional kepemimpinan yang mampu untuk memberikan suatu motivasi yang akan menginspirasi para pengikutnya. Efektivitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok tapi bergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara keseluruhan. Komponen yang perlu di pertimbangan dalam kepemimpinan adalah keadaan bawahan, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Pendekatan kepemimpinan transformasional yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat kepemimpinan yang fokus pada fenomena kepemimpinan di dalam suatu situasi yang unik.

Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Dengan demikian kepemimpinan sangat diperlukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkannya. Para pegawai yang prestasinya baik perlu mengetahui bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan bagi tujuan oraganisasi, dan bagi para pegawai yang kurang berprestasi memerlukan pemimpin yang didasarkan pada motivasi, untuk mempertahankan tujuan-tujuan yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyurutkan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan , kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang tak sepatuhnya di lakukan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk membina pegawai agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai tentang Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian ditetapkan Peraturan Pemerintahan mengenai disiplin PNS yang mana telah diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai.

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, prilaku dan disiplin para pegawainya. Gaya kepemimpinan transformasional mungkin dapat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja para pegawai. Kedisiplinan merupakan sikap positif para pegawai yang mampu mendorong pegawai dapat bekerja lebih baik, sedangkan kepala dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat kepemimpinannya kurang memperhatikan para pegawai yang banyak melakukan banyak pelanggaran seperti halnya berpakaian tidak sesuai dengan peraturan, adanya pegawai mengacuhkan pekerjaanya dan lebih memilih di kantin kantor dinas dengan bersantai-santai, merokok, dan mengobrol dibandingkan mengerjakan tugasnya, banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil penjajakan yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat peneliti menemukan masalah rendahnya kedisiplinan, Hal itu terlihat dari :

1. Waskat (Pengawasan Melekat), kepala dinas kurang memperhatikan dan kurang mengawasi para pegawai. Contohnya ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor, ruangan kerja masih kosong dan pulang tidak tepat pada waktunya.
2. Ketegasan, kepala dinas tidak tegas terhadap pegawai yang melakukan banyak pelanggaran. Contohnya tidak adanya sikap yang tegas dari kepala dinas dan tidak diperlakukannya sanksi hukuman.

Permasalahan tersebut terjadi diduga belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional, hal ini terlihat dari :

1. Pengaruh Ideal

Kepala dinas tidak bersikap tegas terhadap para pegawai dan kurang diandalkan untuk memimpin suatu organisasi. Contohnya : kepala dinas tidak menugur saat bawahan melakukan kesalahan atau pelanggaran, sehingga para pegawai mengabaikan atau mengacuhkan peraturan yang sudah ditetapkan.

1. Motivasi Yang Menginspirasi

Kepala dinas yang kurang memotivasi dan menginspirasi para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Contohnya : pegawai tidak diberikan motivasi dari kepala dinas saat akan memulai bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam laporan hasil skripsi yang berjudul :**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI JAWA BARAT”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi permasalahannya, sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam gaya kepemimpinan transformasional untuk kedisiplinan para Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat ?
   1. **Tujuan Penelitian**
4. Mengumpulkan data dan informasi tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
5. Mengembangkan data dan informasi mengenai hambatan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
6. Menemukan dan mengembangkan data dan informasi tentang upaya-upaya untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan peneliti terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut :

* + - 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.

* + - 1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat, diperlukan sajian teoritis merupakan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian **Kepemimpinan** menurut **Karya Achmad Sanusi** dan **M.Sobry Sutikno** yang dikutip oleh **Sutikno** bukunya **“Pemimpin & Kepemimpinan” (2014:16)** mengemukakan, bahwa**: “Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan”.**

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut **Burns,** yang dikutip oleh **Sutikno** dalam bukunya **“Pemimpin & Kepemimpinan”** **(2004: 53)**, mengemukakan sebagai berikut:

**“Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan Transformasional dapat di perlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja”.**

Pengertian kepemimpinan Transformasional menurut **Bryman**, yang dikutip oleh **Northouse** dalam bukunya **“Kepemimpinan” (2013-175): “Kepemimpinan Transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka”.**

Indikator-indikator yang terdapat dalam Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh **Northouse (2013:181)** sebagai berikut :

1. **Pengaruh Ideal**
2. **Motivasi yang Menginspirasi**
3. **Rangsangan Intelektual**
4. **Pertimbangan yang Diadaptasi**

Indikator-indikator di atas yang terdapat dalam teori kepemimpinan yang dukumukakan oleh **Northouse** dalam bukunya “**Kepemimpinan” (2013-181)** mengemukakan bahwa :

**“Kepemimpinan transformasional adalah dimana seorang pemimpin dapat memberikan dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, maka dari itu indikator-indikator kepemimpinan transformasional diatas mempengaruhi tingkat kepemimpinan dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai dalam suatu organisasi”**.

Peneliti akan mengemukakan pengertian mengenai kedisiplinan munurut **Devis** yang dikutip oleh **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajeman Sumberdaya Manusia Perusahaan (2001:128)** mengemukakan bahwa : **“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajeman untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.**

Peneliti juga mengemukakan pengertian disiplin menurut **Sastrohadiwiryo** dalam bukunya **Manajeman Tenaga Kerja Indonesia** **: Pendekatan Administrasi dan Operasional (2003:291)** adalah sebagai berikut :

**“Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugasnya dan wewenang yang di berikan kepadanya”.**

Menurut **Sastrohadiwiryo (1989)** dalam bukunya **Manajeman Tenaga Kerja Indonesia** **: Pendekatan Administrasi dan Operasional (2003:291)** mengatakan: **“Disiplin merupakan suatu kesadaran tanpa didasari untuk ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai”.**

Pengertian kedisiplinan yang di kutip oleh **Hasibuan** dalam bukunya **“Manajeman Sumber Daya Manusia” (2008-193)** mengemukakan sebagai berikut: **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.**

Indikator-indikator yang terdapat dalam kedisiplinan yang dikemukakan oleh **Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2008-194)** sebagai berikut:

1. **Tujuan dan Kemampuan**
2. **Teladan Pimpinan**
3. **Balas Jasa**
4. **Keadilan**
5. **Waskat (pengawasan melekat)**
6. **Sanksi Hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan Kemanusiaan**

Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan pegawaipada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya bertanggung jawab lebih apa yang diharapkan, hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang, menghargai potensi setiap individu bawahan dan mau mendengar nasehat atau saran dari bawahan dan juga mengakui keahlian dengan bidang nya masing-masing yang dijabat oleh para bawahan nya.

Gaya kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan kedisiplinan pegawai karena tindakan kepala dinas dapat mempengaruhi rasa kekecewaan pegawai terhadap pekerjaan nya. Umumnya pegawai membutuhkan *support* dari kepala dinas terhadap tugas yang telah diberikan nya memberikan motivasi dan nasehat kepada pegawai agar para pegawai disiplin dalam pekerjaan, dengan demikian pegawai akan merasakan arti dari disiplin kerja yang telah diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.

* 1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis, sebagai berikut :” **Gaya Kepemimpinan Transformasional besar pengaruhnya terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis penelitian diatas masih bersifat verbal & subtantif, maka harus diterjemahkan kedalam hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis Statistiknya :

1. Gaya kepemimpinan transformasional : kedisiplinan pegawai = 0, Gaya kepemimpinan transformasional (X) kedisiplinan pegawai (Y) artinya gaya kepemimpin transformasional terhadap kedisiplinan pegawai ada pengaruh yang signifikan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional : kedisiplinan pegawai ≠ 0, gaya kepemimpinan transformasional (X) kedisiplinan pegawai (Y) artinya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

ɛ

ρɛ Y

X Y

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan Gambar :

X : Variabel gaya kepemimpinan transformasional

Y : Variabel kedisiplinan pegawai

ε : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρyx : Besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional

ρy : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

* 1. **Lokasi dan Lama Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan. Soekarno Hatta Nomor 466 Kota Bandung, Jawa Barat Kode POS 40266, Nomor Telepon : 022-751386, email : [dpmdesaprovjabar@gmail.com](mailto:dpmdesaprovjabar@gmail.com)

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan dari bulan Januari sampai bulan Juni 2017. Secara lengkap jadual peneliti tersaji pada Tabel 1.1 :