

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2013). Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat diantaranya dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Pada instansi pemerintahan tentunya disiplin kerja sangat diperlukan, terlebih lagi mereka bekerja untuk melayani masyarakat. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

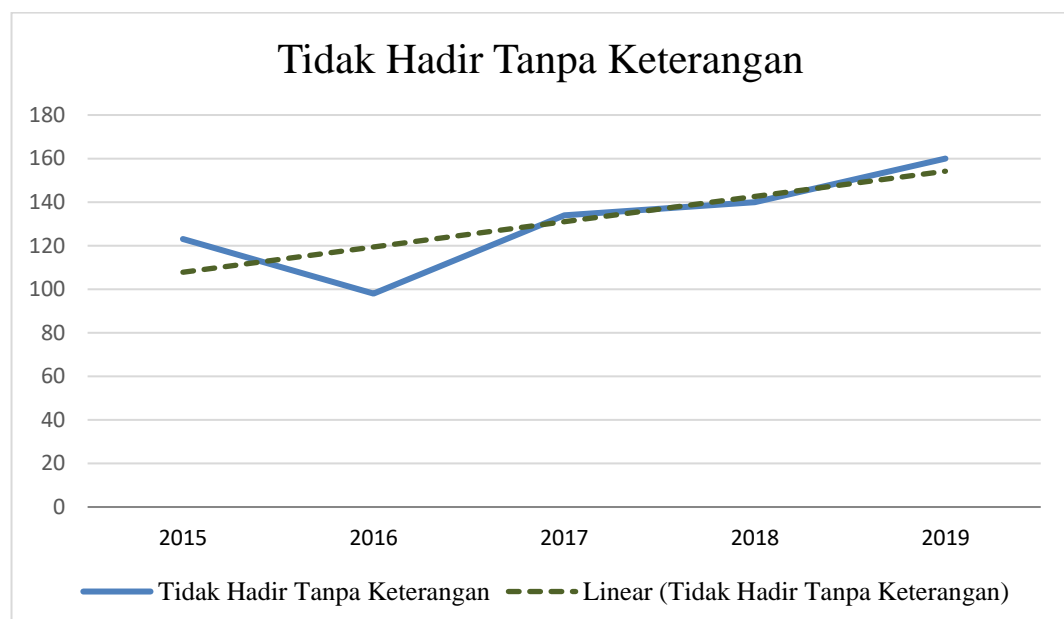
Disiplin kerja yang tinggi menggambarkan tanggung jawab yang besar atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya agar dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja sehingga dapat terwujudnya tujuan karyawan dan organisasi. Maka setiap organisasi tentunya selalu ingin berusaha dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil (PNS) selalu menjadi topik utama disetiap tahunnya, sebanyak 35 kasus pelanggaran disiplin terjadi pada tahun 2019. Kasus disiplin PNS berupa tidak masuk kerja yang masih mendominasi hingga saat ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 3 Angka 11 PP 53/2010 perihal mentaati ketentuan jam kerja yang harus dipenuhi PNS (sumber:

<https://www.bkn.go.id/berita/35-kasus-pelanggaran-disiplin-pns-dibahas-dalam-prasidang-bapek-hari-ini>)

Begitupula yang terjadi pada pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, menurut Bapak Sopi Perdiansah, S.H selaku Kepala Bidang Kesekretariatan, menurutnya masih terdapat pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja salah satunya seperti terlambat masuk kerja dan juga tidak hadir tanpa keterangan.

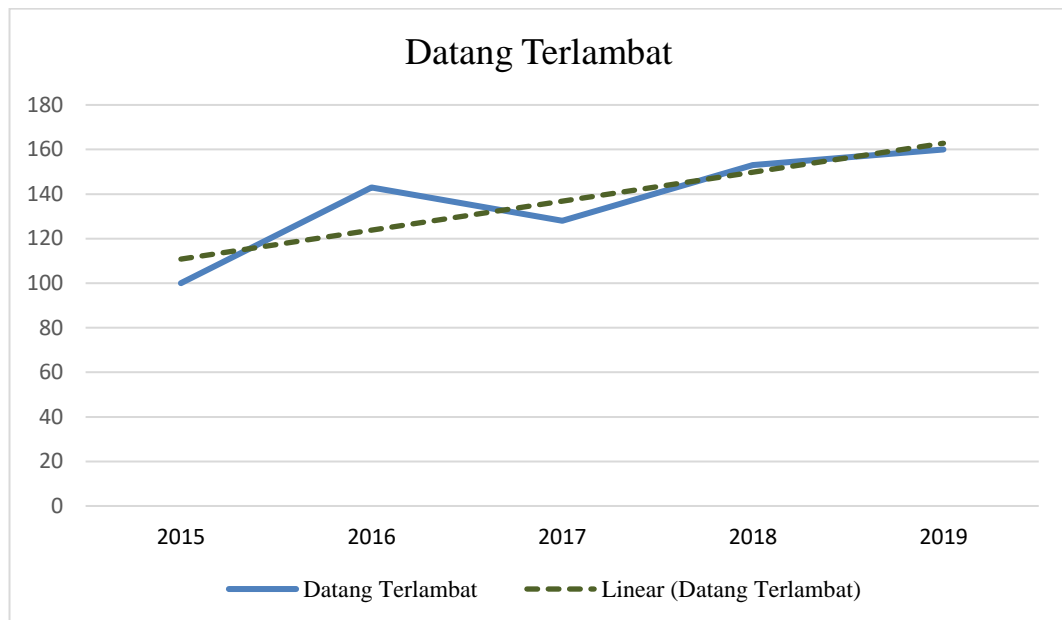
Hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran pegawai dimana tingkat absensi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ini memiliki *trend* yang terus menurun. Berikut data absensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut 5 tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 1. 1 *Trend* Indikator Tidak Hadir Tanpa Keterangan

Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pada tahun 2016 sempat mengalami penurunan. Tetapi terjadi kenaikan ditahun 2017 hingga tahun 2019, dapat dilihat dari grafik yang menunjukkan *trend* indikator yang terus meningkat, sehingga membuktikan kedisiplinan pegawai yang terus menurun. Hal tersebut membuktikan bahwa

masih terdapat pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut yang kurang disiplin dalam bekerja.



Gambar 1. 2 *Trend Indikator Datang Terlambat*

Selain tidak hadir tanpa keterangan, permasalahan disiplin kerja lainnya adalah pegawai yang datang terlambat. Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat datang pada saat jam kerja, dilihat dari data keterlambatan tersebut pada tahun 2017 keterlambatan pegawai sempat menurun, namun terjadi peningkatan pada tahun berikutnya di tahun 2018 hingga tahun 2019. Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah. Penilaian kedisiplinan dalam bekerja salah satunya adalah dengan datang tepat waktu.

Untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut, beberapa hal diantaranya perlu adanya pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, serta dapat menjadikan inspirasi bagi pegawainya agar timbul kedisiplinan dalam bekerja. Dari beberapa data diatas terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ini masih kurang optimal. Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan suatu tata aturan yang lebih tegas dan

juga peran pemimpin dalam memberika motivasi kepada pegawai. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan melalui adanya pemimpin yang memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dalam pencapaian target kinerja, sehingga perlu adanya tindakan dan upaya dari organisasi dan juga pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Hasibuan (2011) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin itu sendiri dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Selain itu Ida Ayu et al (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin kerja. Yang artinya semakin efektif gaya kepemimpinan dan atau semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat

disiplin kerja yang rendah, hal ini ditandai dengan telatnya waktu masuk dan juga tidak hadir tanpa keterangan.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang dilakukan dan terdapat pada lingkungan kerja, maka diharapkan akan berdampak pada pegawainya. Pegawai akan lebih meningkatkan kedisiplinannya dibandingkan sebelumnya yang akan berdampak pada berjalannya organisasi dengan optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat disiplin kerja yang berdampak pada keberlangsungan kegiatan instansi pemerintahan.

Melihat uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?
3. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut ?

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
6. Untuk mengetahui pengaruh tingkat gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

- a. Sebagai bahan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama di bangku kuliah kedalam dunia kerja secara riil.
- b. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.