

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN**

Oleh :

DINDA EKA GASPERSZ¹, FAHYUNI BAHARUDDIN², HAYANI³

Fakultas Psikologi, Universitas 45 Surabaya

Email : fahyuni.b@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *correlational*. Realibilitas alat ukur menggunakan *alpha cronbach*, hasil yang didapatkan pada skala Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0,838 dan Disiplin Kerja adalah 0,903. Uji hipotesis menggunakan analisa korelasi *product moment*. Jumlah subyek pada penelitian sebanyak 52 subyek.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi $-0,578$, maka dapat diartikan terdapat hubungan negatif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen dan hipotesis pada penelitian ini diterima. Besarnya sumbangan hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja adalah 66,6%. Peneliti mengasumsikan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 33,4%.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dinas
Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen**

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 2 ayat (2) Undang-undang no 43 tahun 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil bagi setiap Negara

adalah penting, karena pegawai merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Di dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa, 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 dijatuhkan hukuman disiplin”. Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Daerah diberi kewenangan untuk melakukan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Tujuan dari Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Tetapi dalam kenyataan yang ada meskipun telah ada peraturan diatas tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil.

Berikut tabel rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen periode November 2018 – April 2019, yaitu:

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Dinas Perhubungan
Periode November 2018 – April 2019

Keterangan	Bulan						Σ	Presentasi Kehadiran
	Nov' 2018	Des' 2018	Jan' 2019	Feb' 2019	Mar' 2019	Apr' 2019		
				9				
DinasLuar	0	1	1	0	0	2	4	7,6%
Ijin	2	4	3	0	1	3	13	25,0%
Sakit	2	2	2	1	0	4	11	21,1%
Cuti	1	0	0	0	2	0	3	5,7%
Tanpa	1	7	3	6	2	28	47	90,3%
Keterangan								

(Alpa)						
Jumlah	6	14	9	7	5	37
Hasil presentasi	11,5%	26,9%	17,3%	13%	9,6%	71,1%

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa presentasi kehadiran pegawai yang melakukan tugas dinas keluar kota sebanyak 7,6%, ijin sebanyak 25,0%, sakit 21,1%, cuti sebanyak 5,7%, dan tanpa keterangan (alpa) sebanyak 90,3%. Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang status kehadiran tanpa keterangan (alpa) menunjukkan angka 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu menerapkan PP 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja PNS pasal 3 ayat 11 yang mengatur ketentuan jam kerja. Berdasarkan peraturan tersebut pegawai seharusnya mampu untuk menjalankan dan menerapkan peraturan agar tercapai tujuan dari sebuah organisasi atau instansi namun pada kenyataannya hal ini sangat diluar dugaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai masih belum disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai PNS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional (*correlational research*). Perhitungan dilakukan dengan SPSS versi 20.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala disiplin kerja. Peneliti membuat beberapa aitem, mengeliminasi beberapa aitem yang kurang relevan, setelah itu di *review* oleh dosen pembimbing terkait dengan aitem skala tersebut lalu di sebarakan pada 52 subyek.

Gambaran umum karakteristik penelitian

Populasi dan dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen yang berjumlah 52 orang.

HASIL

Uji normalitas sebaran tidak dilakukan karena populasi yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen berjumlah 52 orang, yang mana seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

Hasil uji linieritas antara hubungan gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap disiplin kerja (Y), korelasinya tergolong linier dilihat dari $F = 28,178$

dengan ($p = 0,000$) dimana ($p < 0,05$). Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Product Moment* yaitu menguji hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -578$ pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Oleh karena taraf signifikansi ($p < 0,05$).

PEMBAHASAN

Hasil analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai yaitu ditemukan koefisien korelasi $r_{xy} = -578$ pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional atasan dengan disiplin kerja pegawai yang berarti hipotesis diterima.

Pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan di perusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapainya guna memajukan perusahaan yang dipimpinya dan jika pimpinan ingin mencapai tujuan tersebut dengan efisien dan efektif, maka pimpinan harus dapat bekerja sama dan mengkoordinir bawahannya dengan baik. Dalam pencapaian tujuan tersebut pimpinan harus dapat memberi semangat kerja dan moral yang tinggi pada pegawainya agar dapat termotivasi dan bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan berlaku disiplin dalam bekerja. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja pegawai rendah maka mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik seperti sering terlambat, sering absen, dan sering melalaikan pekerjaan mereka.

Rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen ini disebabkan karena hal-hal lain seperti berdasarkan penelitian yang dilakukan Dharmawan (2011) ditemukan bahwa salah satu faktor menurunnya disiplin kerja pada pegawai adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pada dasarnya setiap orang akan berusaha untuk berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar diterima oleh lingkungannya, demikian juga halnya dengan pegawai. Walaupun demikian, kadangkala masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan akan terganggu.

Masalah yang umumnya terjadi pada suatu organisasi terkait sumber daya bekerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran pegawai bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti pencurian dan lain sebagainya akan menjadikan lingkungan psikologis di dalam suatu organisasi akan menimbulkan rasa sinis dan curiga antara rekan kerja serta menjadikan suasana kerja menjadi kurang harmonis, sehingga akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang selanjutnya akan meningkatkan tindakan indisipliner pegawai. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Bagi sebuah organisasi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya, maka dari itu sangat penting bagi setiap organisasi dalam menegakkan kedisiplinan pada para pegawai. Untuk penegakkan disiplin seringkali diperlukan peraturan dan hukuman untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Kedisiplinan pegawai dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Dengan demikian apabila Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen ingin menegakkan disiplin para pegawai agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran maka hendaknya diusahakan agar Pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang salah satunya motivasi inspirasi yaitu dapat menjadi contoh atau teladan bagi para bawahan seperti datang tepat waktu dan pulang kerja tepat pada waktunya, dengan teladan yang demikian diharapkan para bawahan akan lebih berdisiplin namun karena hal ini tidak diterapkan maka terjadi rendahnya disiplin kerja para pegawai.

Seorang pemimpin merupakan cermin bagi anggotanya, tindakan positif maupun negatif dari seorang pemimpin cepat atau lambat akan diikuti oleh anggotanya. Ketidaktaatan para pegawai disebabkan kurangnya pengertian dan kesadaran diri para anggota betapa pentingnya masuk kerja secara teratur juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diberikan oleh atasan. Keterlambatan datang ke tempat kerja, bolos pada saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya merupakan moral yang rendah dan terkadang menjadi tanda yang kurang baik bagi atasan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen rendah, hal ini dilihat dari adanya beberapa faktor yang mempengaruhi seperti ketidaktaatan akan peraturan kerja, etika kerja, kurang diberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran namun ada hubungan yang sangat signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai terdapat hubungan yang sangat signifikan dari data yang diperoleh

uji hipotesis namun ada hal-hal lain yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen selain itu ada faktor lain sebesar 33,4% yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Yapen seperti frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, sanksi hukuman, ketegasan, teladan pemimpin dan etika kerja.

SARAN

Intansi Hendaknya memberikan sanksi sebagai bentuk ketegasan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran agar pegawai dapat lebih mentaati peraturan dan mematuhi tata tertib dalam instansi sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lebih dalam untuk lebih mengetahui akar permasalahan dari disiplin kerja pegawai agar dapat mengetahui variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bruce, J.A, Bass, M.B(2001).*Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM: TM Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New York : Psikologi Press

Dessler, G. 1998. Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Cetakan ke-4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Dharmawan, I.W.S (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.

Gibson, dkk. (1997). *Organization's Behavior Structure, & Processes*. New York: McGraw Hill

- George, M. Jennifer & Jones. R. Gareth. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Fourth Edition*. Pearson Education Prentice Hall.
- Fitriyanto, Dwi. (2010). "Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Kebakramat Karanganyar Tahun 2009
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. (2000). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Locke, E.A. (1997). *Esensi Kepemimpinan*. Alih bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Mitra Utama
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moeliono. (2003). *Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Noor Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Pranantio, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Graha Ilmu

- Sastrohadiwiryo.(2005). *Perilaku Organisasi: Konsep kontroversi, Aplikasi Jilid I*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Saydam,G.(2000). *MSDM (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Bandung : PT Rafika Aditama
- Siagian,S.P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Singodimedjo,M. (2005). *Manajmen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora,H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: STIE YKPN
- Silalahi,U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi : II*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali
- Sutrisno,H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wahyuningrum, M. (2005). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Konsep Diri dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan. Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang