

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja, motivasi, dan arah perkembangan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran strategis untuk menciptakan budaya organisasi yang produktif. Budaya organisasi yang baik tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga mendorong inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan proses pengambilan keputusan, komunikasi, dan pemberian motivasi. Menurut Effendy dalam Pranogyo & Hendro (2023:173) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Sedangkan Menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbauan, dan pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah Kepemimpinan tersebut (Wati dkk., 2022: 7971). Keberhasilan seorang pimpinan dapat diukur melalui gaya kepemimpinannya dalam mengarahkan tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang sukses tidak hanya mampu mengelola sumber daya yang ada, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk berkolaborasi dalam meningkatkan sektor perdagangan dan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencestukan ide. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kejadian produktivitas kedisiplinan pegawai, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal.

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan imbalan dan hukuman untuk memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada struktur, keterlibatan, dan pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2019:326) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan, Sedangkan Suwatno (2019:108) berpendapat bahwa perusahaan memerlukan gaya Kepemimpinan Transaksional untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan target perusahaan, serta menyediakan penghargaan dan sanksi bagi karyawan terkait dengan kinerja kerjanya.

Disiplin kerja sangat krusial bagi perusahaan atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Perusahaan akan kesulitan mencapai kinerja ideal kecuali mereka menjaga disiplin kerja yang kuat. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat akuntabilitas seseorang pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Disiplin ialah peran SDM yang penting dalam pengelolaan

operasional karena kedisiplinan pegawai memberi pengaruh signifikan pada prestasi kerja perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan (Gunadi dan Kusumayadi, 2020).

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang untuk menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu, kerja tidak hanya sekedar melakukan tugas tetapi juga mencakup sikap untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli adalah suatu instansi pemerintahan yang bertugas mengelola sektor perdagangan dan ketenagakerjaan. Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli sangat berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di wilayah Kota Gunungsitoli. Tugas pokok dari Dinas ini mencakup pengaturan dan pengawasan perdagangan barang dan jasa, serta pemenuhan hak-hak tenaga kerja di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Masalah yang peneliti temukan sesuai hasil observasi selama melaksanakan kegiatan PKM kurang lebih 3 bulan adalah peneliti melihat banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pulang lebih awal, hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak langsung terhadap kinerjanya. Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, gaya kepemimpinan transaksional telah diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dimana salah satu pegawai yang saya wawancarai pernah di beri hukuman (peringatan pertama) dari pimpinan karna sering tidak masuk kantor. gaya ini memberikan instruksi yang jelas dan menetapkan aturan yang ketat mengenai

tanggung jawab dan kewajiban pegawai. Selain itu, penghargaan dan hukuman yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat memotivasi mereka untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Namun, meskipun penerapan gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, tidak dapat dipungkiri bahwa ada fenomena lain yang perlu diperhatikan, seperti ketergantungan pegawai terhadap insentif eksternal dan dampak jangka panjang dari pendekatan ini terhadap motivasi intrinsik pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi gaya kepemimpinan ini dalam konteks instansi pemerintah.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut, khususnya gaya kepemimpinan transaksional. Dalam hal ini sangat perlu model kepemimpinan transaksional dalam pemberian berupa hadiah dan hukuman kepada para pegawai sehingga mereka betul betul disiplin dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli”.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah yang perlu ditetapkan untuk memperjelas ruang lingkup dan fokus penelitian. Batasan masalah ini bertujuan untuk menghindari perluasan topik yang tidak relevan dan memastikan penelitian dapat dilakukan

secara sistematis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Gaya Kepemimpinan Transaksional: Penelitian ini hanya akan membahas pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pegawai. Gaya kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transformasional atau situasional, tidak akan dibahas dalam penelitian ini.
2. Subjek Penelitian: Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, dengan subjek penelitian yang terdiri dari seluruh pegawai dan tenaga honor yang berjumlah 35 orang. Penelitian tidak akan mencakup pegawai dari instansi lain atau sektor yang berbeda.
3. Variabel yang Diteliti: Penelitian ini akan memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel independen (X) dan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y). Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, tidak akan dianalisis dalam penelitian ini.
4. Metode Pengumpulan Data: Data akan dikumpulkan melalui angket yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini tidak akan menggunakan metode pengumpulan data lain, seperti wawancara atau observasi langsung, untuk menjaga konsistensi dan fokus pada data kuantitatif.
5. Waktu Penelitian: Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu, yaitu selama dua bulan. Hasil penelitian tidak akan mencakup perubahan yang mungkin terjadi setelah periode penelitian berakhir.

Dengan batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat dilakukan dengan lebih terarah dan hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana berbagai gaya dan strategi kepemimpinan transaksional mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai. Hal ini dapat memperkaya teori kepemimpinan transaksional dengan menjelaskan aspek-aspek yang lebih spesifik terkait dengan kedisiplinan pegawai.
2. Analisis ini bisa memperdalam pemahaman tentang disiplin kerja pada pegawai, khususnya bagaimana kepemimpinan transaksional yang efektif dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai.

3. Dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepemimpinan transaksional yang efektif mempengaruhi keputusan pegawai untuk lebih disiplin. Ini bisa memperkaya teori kepemimpinan dengan menambahkan dimensi-dimensi baru terkait dampaknya terhadap kedisiplinan pegawai.
4. Penelitian ini dapat memberikan perspektif teoritis baru dalam manajemen SDM, terutama dalam hal meningkatkan disiplin kerja pada pegawai dan kinerja terbaik dalam organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Membantu organisasi untuk merumuskan atau memperbaiki strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan transaksional tertentu dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.
2. Memberikan panduan praktis untuk menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana pemimpin berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan. Karena budaya yang baik akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.
3. Kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai melalui penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang jelas.