**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Setiap individu dalam kelompok senantiasa dipengaruhi oleh orang lain dan lingkugan, bagitupun sebaliknya. Sehubungan dengan kehadiran individu lain ialah hal yang mutlak diperlukan untuk melestarikan hidup dan mengembangkan diri individu. Sebab dalam kelompok, individu selalu berkomunikasi dan memberikan pengaruh kepada individu lain. Pemimpin perlu memperhatikan dinamika kelompok agar dapat memimbing dinamika demi tercapai tujuan organisasi. Sehingga, peran kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam rangka mengembangkan kelompok. Artinya seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan dan membimbing orang lain sebagai individu, tetapi ia juga harus bisa mempengaruhi atau menggerakan orang lain sebagai anggota kelompok.

Dalam setiap organisasi terdapat suatu struktur yang mengatur segala bentuk koordinasi dan sistem yang dilaksanakan oleh pegawai dalam organisasi. Struktur organisasi mengatur bagaimana status pegawai yang bekerja didalamnya. Pimpinan merupakan orang yang secara lagsung bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpin juga mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Pengaruh yang diberikan seorang pemimpin merupakan pengaruh yang secara langsung dapat mensugesti perasaan bawahan untuk mengikuti perintah pimpinan. Diketahui bahwa bawahan cenderung akan mengikuti setiap tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisinya, dan situasi kerjanya. Ciri pemimpin tersebut merupakan Pemimpin Transformasional.

Salah satu karakteristik yang penting dari modal kepemimpinan globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan tersebut dalam pengembangannya memiliki ikatan emosional yang dalam.

Menurut Yukl dkk dalam ali (2012: 123) Menggunakan istilah pemimpin atau kepemimpinan transformasional sebagai istilah kepemimpinan yang merujuk ciri perilaku kepemimpinan, yaitu berupa karisma yang dimiliki, kemampuan melakukan stimulasi dan memberikan motivasi terhadap yang dipimpinnya. Seorang pemimpin transformasional memiliki suatu visi berbasis nilai yang dapat dipahami, serta dapat direalisasi oleh para pengikutnya. Karena kemampuannya mengkomunikasikan visi dan nilai – nilai yang terkandung di dalam visi tersebut secara efektif sehingga memiliki korelasi yang positif dengan peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan.

Menurut Sanjaya (2014: 2) Pemimpin bergaya transformasional berupaya melakukan *trasnforming of visionary* menjadi visi bersama. Proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti *attributed charisma, idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *individualized consideration*.

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi pegawai untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya.

Dari pengamatan awal dan pra penelitian di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti menemukan bahwa Kepala BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan termasuk pemimpin yang baik (*good leader*) yang menunjukan nilai – nilai dari gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini tercermin dari sikap bawahannya yang terlihat ramah dan berintelektualitas tinggi. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BKKBN provinsi Sulawesi Selatan efektif karena bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Apalagi melihat tugas penting dari BKKBN yang melakukan sosialiasi kepada masyarakat, maka pemimpin dan gaya kepemimpinannya harus berkembang seiring dengan perkembangan paradigma baru dalam arus globalisasi agar tidak menjadi pemimpin yang ketinggalan jaman. Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien terhadap perubahan manifestasi dari nilai – nilai akhir meliputi kebebasan, kemerdekaan, kebersamaan, dan persaudaraan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada saat PPL di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan bahwa kepala BKKBN (*Top Leader*), memiliki karakteristik Visioner, dekat dengan bawahan, motivator serta memiliki intelektualitas tinggi. Peneliti menduga ada penerapan gaya kepemimpinan Transformasional oleh kepala kantor. Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengangkat judul ini ***“Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan”.***

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Bagaimana Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan“.

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

1. **Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis.

Sebagai bahan informasi bagi akademik/lembaga dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional.

1. Secara Metedologis.

Menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti sebagai hasil dari penelitian

langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

1. Secara Praktis.

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin-pemimpin yang berada di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional agar lebih meningkatkan kinerjanya.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang termiliki dari seorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya terbentuk dengan sendirinya dalam sebuah karakteristik. Dalam artian bahwa ada sebagian orang yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya sendiri.

Robbins dalam Fahmi (2013: 68) mengatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”. Daft dalam Fahmi (2013: 68) mengatakan “Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”. Terry dalam Fahmi (2013: 68) mengatakan “*leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objective*”.

Griffing dalam Fahmi (2013: 68) mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Burhanuddin dalam Zulkarnain (2013: 84) mengatakan, Analisis menunjukan proses kepemimpinan dapat muncul kapan saja dan diamanapun, apabila terdapat unsur : (1) ada orang yang memimpin; (2) ada orang-orang yang dipimpin; (3) ada kegiatan atau tindakan penggerakan bawahan untuk mencapai tujuan; dan (4) ada tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan membimbing seorang/pegawai dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

1. **Teori – teori Kepemimpinan**

Dinamika dalam hidup dan kehidupan manusia selalu berubah – ubah sesuai dengan tuntutan waktu yang mengikuti gerak peradaban. Hal itu akan terjadi seirama dengan hadirnya perkembangan zaman yang moderen yang dihiasi dengan era globalisasi yang sangat cepat dan berkembang pesat di dunia.

Demikian pula dalam perspektif dan perihal dinamika teori kepemimpinan. Ohman dalam ali (2012: 59) “menjelaskan secara singkat, bahwa perkembangan teori kepemimpinan dari waktu ke waktu. Pada umumnya, para pakar kepemimpinan mengklasifikasikan defenisi kepemimpinan dari bermacam – macam sudut pandang, yaitu kepemimpinan sebagai suatu fokus proses pada dalam suatu kelompok, sebagai *personality* dan pengaruhnya, sebagai *the art of inducing compliance*, sebagai praktek mempengaruhi, sebagai suatu seni atau perilaku, sebagai sautu bentuk *persuasion*, sebagai suatu *power* *relation* sebagai suatu instrumen untuk pencapaian tujuan. Dan dikenal ada beberapa teori – teori kepemimpinan yaitu : *Great-Man theory, Trait Theori, Charismatik Theory, Situasional Theory, Contigency Theory, Path-Goal Theory, dan Transformational Leadearship Theory.*

Berawal dari *Great-Man Theory* yang berkembang pada 1869-an – tahun 1930-an, dikatakan bahwa kepemimpinan yang terbentuk karena ada pengakuan dari para pengikut, kemudian pada tahun 1940-an, berkembang *Trait Theory yang* dilandaskan kepada suatu pemikiran bahwa pemimpin dibedakan dari pengikutnya karena memiliki kualitas yang tinggi ( *superior*), pada tahun 1950-an berkembang *Behavioral Theory/Charismatic Theory,* Teori ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Pada tahun 1940-an – tahun 1950-an berkembang *situtional theory,* Teori ini adalah pengaplikasian dari dari model kepemimpinan *trait* yang disesuaikan dengan situasinya. Selanjutnya, pada tahun1960-an berkembang *Contigency Theory,* teori ini mengaitkan hubungan antara faktor – faktor situasi dengan keefektifan gaya kepemimpinan. Pada tahun 1970-an berkembang *Path Goal Theory* yang mengutamakan perilaku pemimpin untuk meningkatkan *Acceptance,Satisfaction* dan *Motivation*. Pada Tahun 1976 berkembang *Life Cycle Theory* (*Situational*) yang lebih mengandalkan kepada kedewasaan dan kesiapan pengikut. Kemudian pada tahun 1978 berkembang Teori Kepemimpinan Transaksional (*transactional leadership*), dimana pemimpin memberikan motivasi kepada pengikutnya dengan cara memberikan penghargaan atau imbalan sebagai balas jasa atas kerja dan kinerja yang dicapainya. Pada waktu yang sama, berkembang pula *Burn Transforming Leadearship* dimana pemimpin dan pengikut membangun secara bersama – sama membangun motivasi dan moralitas dalam menjalankan program organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Adapun kepemimpinan transformasional adalah suatu proses, dimana pemimpin dan pengikutnya berupaya satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan motivasi dan *morality* ketingkat yang lebih tinggi lagi. Seorang pemimpin yang *transforming* selalu berupaya menanamkan semangat yang ideal dan nilai – nilai moralitas yang tinggi, seperti : persamaan, kemerdekaan, keadilan, kemanusiaan dan perdamaian.

Menurut Sopiah (2008: 120) mengatakan” Dari sejumlah literatur kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan yaitu;

1. Teori Sifat

*Trait Theory*  ini mempertanyakan sifat – sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Teori ini mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan.

1. Teori Kelompok

Menurut *group theory* ini, agar kelompok – kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan.

1. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lain.

1. Teori Situasional Hersey dan Blanchard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

1. Teori pertukaran pemimpin anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

1. Teori jalur tujuan

Hakikat teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi.

1. Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa eorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama – tama membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

1. Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

1. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku – perilaku tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa sebenarnya ada banyak teori-teori kepemimpinan yang biasa digunakan para pakar untuk menganalisa kemampuan, kinerja atau kualitas pribadi pemimpin dan keberhasilan kepemimpinannya dalam organisasi. Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan. Teori teori kepemimpinan tersebut memiliki perbedaan satu terhadap yang lainnya namun semua berujung pada pencapaian tujuan bersama atau organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya dengan berbagai macam nilai-nilai yang dianut oleh masing-masing teori yang dikemukakan diatas. Oleh karena itu tanggung jawab sebagai seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada bagaimana melaksanakan pekerjaan rutin di dalam organisasi, akan tetapi sekaligus berpikir bagaimana menjadikan organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih maju dan berkembang sesuai dengan yang dicita -citakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

1. **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013: 49), “ gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain”.Sedangkan menurut Riberu dalam Sanjaya (2014: 8), gaya kepemimpinan (*style*) ialah “cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara berlagak dalam menggunakan kekuasaannya”.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu. Atau dengan kata lain gaya kepemimpinan ialah pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam situasi organisasinya.

Selanjutnya secara praktik, gaya kepemimpinan tersebut lalu berkembang menjadi beberapa tipe kepemimpinan. Sehingga gaya kepemimpinan hampir sama dengan tipe kepemimpinan. Hanya saja gaya kepemimpinan lebih banyak menyangkut aspek operasional (yakni : persepsi, nilai, sikap, perilaku) dari tipe kepemimpinan. Yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai atau bawahan secara ketat untuk memastikan tugas di laksanakan dengan memuaskan (*task oriented*) dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia lebih menekankan pada memotivasi,saling percaya, bersahabat dan saling menghargai para pegawai yang sering berpatisipasi dalam pelaksanaan tugas organisasi (*people oriented*).

Berdasarkan penjelasan di atas tentang gaya kepemimpinan, maka peneliti dapat mengetahui bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola, dan strategi yang digunakan dalam oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dalam menjalani interaksi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

1. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Sudarwan dalam Sanjaya (2014: 8),”Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Istilah transformasi berasal dari kata *to transform,* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah potensi menjadi aktual dan sebagainya untuk pencapian tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin transformasional bertindak sebagai seorang guru, aktivator, inisiator, penggerak dan gemar belajar. Pemimpin tersebut harus mencari dan mengerti kebutuhan nilai-nilai dan aspirasi dan pengikutnya. Pemimpin transformasional selalu terbuka, interaktif, komunikasi, dan dialog dengan pengikut-pengikutnya dalam upaya membangun tujuan yang transformatif. Dalam hal ini ada kesepakatan yang timbal balik dengan pengikut-pengikutnya yang didasarkan pada nilai, tujuan dan keyakinan bersama akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah dilaksanakan.

Bass dalam Ali (2012: 65) “Kepemimpinan Transformasional terdiri atas empat faktor, yaitu *: Charisma, individual consideration, inspiration,* dan *Intellectual stimulation*”. Kepemimpinan Transformasional menggunakan keempat faktor tersebut untuk mempengaruhi pengikut agar berpikir lebih tinggi dari kebutuhannya sendiri dan berubah kesuatu kultur untuk mendapatkan upaya dengan tingkatan yang sangat tinggi, kepuasan yang tinggi dan terakhir kinerja lebih dari yang diharapkan.

Disisi lain, kepemimpinan transformasional berupaya membangun semangat bawahan atau pengikutnya untuk komitmen dalam menciptakan visi bersama dan tujuan bersama suatu organisasi ataupun unit kerja. Kepemimpinan transformasional bersifat mengubah yaitu mengubah budaya dan strategi organisasi menjadi lebih sehat dan memiliki interaksi yang baik dengan lingkungannya. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang memberi energi dan membimbing karyawan menuju serangkaian nilai dan perilaku yang baru dalamorganisasi.

Bass dalam Usman (2009: 334) mengatakan Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu – individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Berdasarkan beberapa defenisi tentang gaya kepemimpinan transformasional menurut pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara atau pola-pola strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya dengan nilai-nilai yang terkandung dalam gaya kepemimpinannya dan menjalani interaksi dengan pengikutnya atau bawahannya dalam proses untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

1. **Karakter Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Karakter dapat diartikan sebagai suatu gambaran yang berbeda, karakter kepemimpinannya adalah untuk membedakan kualitas para pemimpin yang akan memberikan warna dalam operasionalisasi kepemimpinannya di ranah praktik. Menjadi seorang pemimpin transformasional membutuhkan karakter yang mampu untuk mempengaruhi orang lain secara individu. Kemudian melakukan upaya pemberdayaan dilingkungan organisasi yang dipimpinnya. Karakter ini dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinan dalam memimpin organisasinya sehingga akan memberikan dampak positif dalam menigkatkan kinerja organisasi sesuai dengan yang diharapkan bersama. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang dapat membangun visi dan misi organisasi bersama serta melakukan pemberdayaan untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat mencapai kinerja lebih dari yang diharapkan.

Menurut Koehler dkk dalam Ali (2012: 104) mengatakan ada tujuh karakter kepemimpinan transformasional yang harus dibangun yaitu : 1) Toleransi yang tinggi, 2) Energi yang terpelihara, 3) Nafsu untuk kualitas, 4) Ketabahan, 5) Pencitraan diri yang positif, 6) Kepercayaan, 7) Keinginan yang kuat untuk mempengaruhi yang lain.

1. Toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian

Dengan memberikan toleransi yang tinggi terhadap sesuatu yang tidak menentu berarti pemimpin telah menerima kemungkinan adanya perubahan di lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin bukan saja berada dalam suatu perubahan tetapi mereka harus mampu menyebabkan perubahan. Pemimpin transformasional tidak akan membuat sesuatu yang kondusif di lingkunagan organisasi.

1. Energi yang terpelihara

Energi adalah kapasitas melakukan kegiatan. Pemimpin transformasional adalah seorang yang energik dan yang terpenting adalah kemauan untuk komit dengan energi yang ada dan mendukung asosiasi. Mereka tidak hanya mampu melaksanakan tugas administratif, tetapi mereka dapat memberikan waktu bersama asosiasinya dalam berbagai tingkatan. Mereka berada di pertemuan – pertemuan tim dalam rangka proses pemberdayaan.

1. Nafsu untuk kualitas

Administrator pemerintahan paling senang apabila dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah di sepakati dan kuota yang telah ditentukan telah terpakai dalam penyelesaian tugas yang dilaksanakan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan trasformasional selalu berusaha *doing the right thing* untuk mencapai hasil yang luar dari kebiasaan.

1. Ketabahan

Apa yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mencoba memberikan pengikut atau bawahan suatu kekuasaan untuk mengontrol proses, dalam rangka melakukan proses pemberdayaan, yang tentu akan menghadapi banyak perlawanan, rintangan, dan hambatannya. Pemimpin transformasional memahami bahwa semua pegawai di dalam organisasi harus memiliki kemampuan profesioanal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

1. Pencitraan diri yang posotif

Pemimpin transformasional membutuhkan pemikiran yang didasarkan pada mental yang kuat. Citra dirinya sendiri harus positif dapat secara baik dan efektif berhubungan dengan orang lain yang berusaha merusak konseo – konsep yang telah direncanakan. Pemimpin transformasional harus memiliki gambaran mental yang positif, jujur, cerdas, memahami organisasi, proaktif dan visioner dengan perhatian yang sungguh-sungguh atau tulus kepada rakyat dan organisasinya. Pemimpin transformasional memiliki rasa hormat yang sedemikian tinggi kepada pegawainya.

1. Kepercayaan

Karakteristik yang membantu seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain adalah kepercayaan. Kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepercayaan yang tinggi akan dihargai positif oleh pengikutnya.

1. Keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain

Mempengaruhi berarti melakukan sesuatu aksi pengaruh yang tidak menggunakan otoritas yang ada, tetapi berdasarkan kekuatan karakter, keahlian, dan pengetahuan. Pemimpin transformasional dibutuhkan untuk mengontrol proses bukan orangnya. Pemimpin transformasional memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orangnya agar mereka menerima konsep yang dapat menuntun mereka.

Kita memulai pencarian kita akan karakteristik-karakteristik para pemimpin trasnformasional di mana kepemimpinan transformasional berakhir (dan masih saja terhambat). Artinya, riset kepemimpinan transformasional akhirnya berfokus pada perilaku-perilaku apa yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang efektitf.

Menurut Sashkin (2011: 108), bahwa “Tiga karakteristik utama pribadi pemimpin transformasional yaitu; *Affect* atau emosi dan perasaan, *behavioral intent* keyakinan untuk bertindak, *kognition* atau pemikiran, dasar untuk visi”. Ketiga unsur ini tentu saja sangat berkaitan erat, Pikiran kita merefleksikan perasaan kita, dan tindakan - tindakan kita berkembang diluar pikiran logis atau emosi nonrasional. Sebagai contoh, salah satu pendiri psikolog ilmiah di Amerika Serikat, William James mengamati bahwa kita tidak lari (dari bahaya) karena kita takut, tetapi agaknya kita takut karena kita lari. James percaya perasaan takut adalah sebuah *produk*, sebuah hasil, dari perilaku lari letimbang penyebabnya. Hasil riset psikologi 25 tahun kemudian memberikan bukti bahwa James benar.

Elemen dasar paling utama, dalam pandangan kita adalah *perasaan* (*affect*), yaitu emosi. Kata “emosi” berasal dari bahasa yunani kuno “motif” yang berarti pergerakan dan sudah berkembang, dalam asal-usul lain menjadi konsep “motivasi”. Emosi diproses dalam unsur-unsur tertua dalam otak. Hal ini dapat dimengerti karena emosi (tidak termasuk pergerakan) merupakan hal yang paling penting dalam kelangsungan hidup. Abraham Maslow mengidentifikasi motif ini yaitu keselamatan dan keamanan untuk kelangsungan hidup sebagai kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam hierarki kebutuhan.

Kebutuhan akan kontrol atas dunia seseorang “kebutuhan akan kekuasaan” dari McClelland secara logis dan dengan cara yang sama, merupakan aspek pertama dan terpenting dari karakter kepemimpinan transformasional.

Aspek dasar lain dari kepribadian manusia adalah maksud perilaku (*behavioral intention*) seseorang, atau orientasi ke arah tindakan. Beberapa pendekatan kepemimpinan hanya berurusan dengan perilaku, hal itu tidak cukup memahami atau mengembangkan kepemimpinan transformasional. Orientasi perilaku pemimpin tentang kemanjuran (a*fficacy*) atau agensy (*agency*), yaitu memiliki rasa percaya diri untuk mengambil tindakan. Tidak adanya kepercayaan diri, ketidakmampuan untuk bertindak telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang paling penting yang “menggelincirkan” atau sebaliknya menjajikan karir kepemimpinan.

1. **Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dalam gaya kepemimpinan transformasional ini ada beberapa hal yang menjadi bagian utama yang merupakan faktor-faktor dari gaya kepemimpinan itu, dan dibawah ini akan dibicarakan faktor perilaku atau manifestasi kepemimpinan transformasional agar dalam memahaminya lebih terukur dan terarah untuk pencapai hasil yang maksimal.

Bass dalam Ali (2012: 65) Konsep kepemimpinan transformasional mengandung empat faktor pokok, yaitu: 1) Kharisma, 2) *Inspiration*, 3) *Intelektual stimulation*, 4) *Individual consideration*”.

Adapun ke empat faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kharisma

Pemimpin transformasional memiliki sifat-sifat kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

1. *Inspiration*

Pemimpin transformasional kaya akan ide atau inspirasi, di mata pengikutnya idenya selalu cemerlang yang berarti bahwa karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinngi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

1. *Intelectual stimulation*

Dalam upaya mempengaruhi dan atau mengarahkan pengikutnya, dengan menggunakan pertimbangan yang dapat diterima nalar, Dia mengarahkan pengikutnya melalui pendekatan kesadaran secara personal maupun iterpersonal. karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong atau memotivasi, mensugesti (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif dalam tugas kerjanya sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi.

1. *Individual consideration*

Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan dan potensi-potensi yang dimiliki pengikutnya. Berarti karakter seorang pemimpin harus mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

1. Dia akan memberikan dukungan bagi pengikutnya yang memunculkan ide dan kreasi baru.
2. Dia sangat menghargai pengalaman-pengalaman positif pengikutnya.
3. Sangat menghargai dan mempertimbangkan potensi-potensi yang dimiliki pengikutnya.
4. Dia selalu berusaha membangkitkan semangat untuk maju dan kerja keras.
5. **Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan perubahan zaman, karena pemimpin transformasional memeiliki `wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki serta mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi untuk masa depan. Sehingga pemimpin tranformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Serta menjadi tugas pemimpin mentransformasikan nilai organisasi untuk mewujudkan visi organisasi.

Menurut Zulkarnain (2013: 104) mengemukakan bahwa cara yang harus dilaksanakan pemimpin untuk menjadi pemimpin transformasional yaitu:

1. Membangun kesadaran pengikut.anggota akan pentingnya semua pihak untuk mengembangkan dan bekerja keras meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Mengembangkan komitmen berorganisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi (*sense of belonging*), kesadaran ikut bertanggung jawab menjaga keutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi (*sense of responsibility*).

Wuradji dalam Zulkarnain (2013: 105), mengatakan “Pentingnya pengembangan kepemimpinan pendidikan masa depan menuju model kepemimpinan transformasional”. Sehubungan dengan pemikiran tersebut, dengan mengacu pada para pendapat ahli, dilandasi oleh karakteristik kehidupan manajemen pendidikan yang kompleks dan dinamis, dan dilandasi prinsip keterbukaan/akuntabilitas.

Wuradji dalam Zulkarnain (2013: 105), bahwa kepemimpinan pendidikan masa depan harus menekankan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif dan kolegial.
2. Kepemimpinan menekankan pada pengembangan budaya kerja yang positif : etos kerja, etika kerja, disiplin, transparansi, kemandirian dan keadilan.
3. Tidak mengembangkan budaya birokratis dan penetapan prosedur baku. Sehingga menekankan pada suasana kerja kondusif dan rileks, serta motivasi intrinsik sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja.
4. Kepemimpinan pendidikan yang mampu menghidupakn dan memfasilitasi pengembangan nilai kebersamaan, kesadaran kelompok, toleransi, serta kesadaran berbagi ide kreatif dan komitmen tinggi memajukan organisasi.
5. Kepemimpinan bersifat pemberdayaan (*empowering*), bukan memaksa kehendak (*power over*) dengan prinsip dasar asah, asuh, dan asih.
6. Kepemimpinan yang peduli terhadap pengembangan kreativitas.
7. Kepemimpinan yang mengembangkan kerja tim (*team work*) yang kuat dan kompak, sehingga peduli terhadap perasaan dan kebutuhan anggotanya.
8. Kepemimpinan yang kompeten dan memiliki karakter atau sifat kepribadian yang terpuji, meliputi kejujuran, kredibilitas, dan integritas kepribadian.
9. Kepemimpinan yang mampu memecahkan masalah dan tekanan dengan pendekatan lembut, penuh kearifan, dan keanggunan.
10. Pemimpin yang memiliki sifat kebapakaan (*patemalis*), yang penuh kearifan dan keteladanan, tegas dalam mengambil keputusan.
11. Kepemimpinan yang bersifat keibuan, yaitu lembut, rela berkorban, penyejuk suasana, serta tempat menanamkan nilai – nilai moral dan etika.
12. Kepemimpinan yang secara terprogram dan berkesinambungan berusaha meningkatkan mutu di semua komponen organisasi secara keseluruhan.

Komariah dalam Zulkarnain (2013: 106) menyimpulkan kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro. Secara mikro kajian kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sedangkan secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku baik, sopan, ramah dan bertanggung jawab sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain atau kelompok kerja yang dipimpin oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin harus mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan disuatu instansi atau kantor tertantu agar dalam kepemimpinannya lebih mengarah dan terstruktur sesuai dengan yang diiginkannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer dalam perkembangan ersa globalisasi atau era moderen ini adalah kepemimpinan transformasional.

1. **Kerangka Konseptual**

Manusia merupakan mahluk sosial, dimana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari keteladanan seorang pemimpin dimana seseorang bekerja. Pemimpin dalam menggerakan bawahannya baik berupa arahan atau perintah itu tentunya untuk mewujudkan tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Dalam perjalanan sebagai seorang pemimpin sebuah lembaga tentu mempergunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan lembaga yang lain.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu lembaga agar tetap eksis, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya agar mampu dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapannya memiliki ciri perilaku kepemimpinan, yaitu karisma yang dimiliki, kemampuan melakukan stimulasi dan memberikan motivasi terhadap yang dipimpinnya. Seorang pemimpin transformasional memiliki suatu visi berbasis nilai yang dapat dipahami, serta dapat direalisasikan oleh para pengikutnya. Karena kemampuan mengkomunikasikan visi dari nilai-nilai yang terkandung di dalam visi tersebut secara efektif sehingga memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja dan dalam pencapaian tujuan yang berujung pada semangat yang ideal dan nilai-nilai moralitas yang tinggi, seperti; persamaan, kemerdekaan, keadilan, kemanusiaan, dan perdamaian.

**KANTOR BKKBN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**PENERAPAN GAYA**

**KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL**

* Kharismatik
* *Inspiration*
* *Intelektual Stimulation*
* *Individual consideration*

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI**

**TERAPKAN DENGAN BAIK**

**Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual**

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Variabel dan Disain Penelitian**
2. **Variabel Penelitian**

Penelitian ini tidak mengkaji hubungan antar variabel yang lain dalam bentuk hubungan ataupun penjelasan sebab akibat, akan tetapi mengkaji tentang Penerapan Gaya Kepemimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan variabel tunggal.

1. **Disain Penelitian**

Disain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuannya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, atau dapat dikatakan juga disain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai permasalahan yang dikaji, dengan adanya pemilihan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Varibel**
2. **Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang berupaya menggambarkan mengenai Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah kepemimpinan transformasional. Variabel yang diamati dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Kharismatik

Kharismatik merupakan suatu sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh seseorang,ciri kharismatik adalah memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, mengkomunikasikan visi itu secara efektif, mendemontrasikan konsistensi dan fokus, mengetahui kekuatan**-**kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.

1. *Inspiration*

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan cemerlang dan menghasilkan pemikiran – pemikiran yang dapat menjadi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.

1. *Intelektual stimulation*

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya dengan penuh pertimbangan yang matang dan dapat diterima dengan baik oleh akal sehat manusia. Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi, dan keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.

1. *Individual consideration*

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam melihat dan memenuhi kebutuhan para bawahannya, pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan)  secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan, dan aspirasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasihati, mengajar dan melatih agar dapat menumbuhkan motivasi kerja pada pegawai, sehingga tujuan dapat tercapai .

1. **Pengukuran Variabel**

Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan instrumen berupa angket sebagai teknik utama dalam mengumpulkan data di lapangan, setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan nilai antara jawaban yang satu dengan yang lainnya, sebagai berikut: alternatif jawaban a bobot 4, alternatif jawaban b bobot 3, alternatif jawaban c bobot 2, dan alternatif jawaban d bobot 1.

Arikunto dalam Putra (2014: 16), bahwa 76 persen – 100 persen dikategorikan baik, 56 persen – 75 persen dikategorikan cukup baik, 40 persen – 55 persen dikategorikan kurang baik, dan kurang dari 40 persen dikategorikan tidak baik.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. **Populasi**

Sugiyono (2012: 90) bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **KOMPONEN/ BIDANG** | **Jumlah** |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8. | Kepala Kantor  Fungsional Auditor  Fungsional Widyaiswara & Peneliti  Pengendalian Penduduk  KB & KR  KS & PK  Advokasi Penggerakan dan Informasi  Sekretariat  Pelatihan & pengembangan | 1  5  8  8  11  10  17  37  12 |
| **Jumlah** | | **110** |

*Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan Tahun*

*2015.*

1. **Sampel**

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili.

Menurut Sugiyono mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Menurut arikunto dalam Ratnasari (2014: 28) bahwa dalam pengambilan sample biasa penelitian telah menentukan terlebih dahulu sample yang baik untuk sekedar diancar – ancar, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika lebih dari 100 dapat diambil diantara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti mengambil 35% dari jumlah populasi 110 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sample secara acak (*random sample*), sehingga sample penelitian berjumlah 38 orang.

**Tabel 2. Sampel Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **KOMPONEN/ BIDANG** | **Jumlah** |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8. | Fungsional Auditor  Fungsional Widyaiswara & Peneliti  Pengendalian Penduduk  KB & KR  KS & PK  Advokasi Penggerakan dan Informasi  Sekretariat  Pelatihan & pengembangan | 2  3  3  4  4  5  8  9 |
| **Jumlah** | | **38** |

*Sumber : Hasil olah data tabel 1.*

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam Penelitian ini digunakan beberapa teknik untuk mendapatkan data yang sesuai dengan hal-hal yang diteliti, dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu dengan melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian den mencermati hal-hal yang berkaitan atau berhubungan dengan objek penelitian yang akan diteliti, seperti ; mendata seluruh jumlah pegawai kantor, hari kerja pegawai kantor ( waktu datang dan pulang pegawai di kantor ), struktur organisasi.
2. Wawancara yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari beberapa orang informan yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti. Dengan menggunakan teknik wawancara terbuka, yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawah pertanyaan yang berpatokan pada angket terkait dengan masalah yang diteliti.
3. Angket, merupakan teknik utama karena dengan menggunakan angket diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan menggunakan jenis angket tertutup.
4. Dokumentasi, yaitu usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti-bukti tertulis. Teknik ini digunakan dalam upaya untuk melengkapi data sekunder yang dibutuhkan, yakni berupa bahan informasi lain yang benar seperti: data gambar lokasi penelitian, struktur organisasi, pelaksanaan wawancara.
5. **Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul, selanjutnya hasil angket dianalisis. Teknik analisis data yang pergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan hal – hal yang berhubungan dengan objek penelitian, analisis data hasil angket dilakukan dengan menggunakan rumus presentase yang dikemukakan oleh :

1. Menurut Sudijono (2014: 43) :

Dimana :

F = Frekuensi yang dicari presentasenya

N = Jumlah frekuensi/banyaknya individu

P = Angka Presentase.

1. Menurut Ali (2013: 43),

Dimana :

% = Persentase

n = Nilai yang di peroleh

N = Jumlah seluruh nilai

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
3. Sejarah singkat BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Keluarga Berencana pertama kali diperkenalkan di Indonesia oleh perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) pada bulan Desember 1957, tepat saat terbentuknya organisasi ini pada tanggal 23 Desember 1957 diketuai oleh Dr. R Suharto. Perkumpulan yang menggerakan Keluarga Berencana ini bersifat swasta dan penekanan atau pendekatan pada kesehatan ibu dan anak, sehingga keluarga berencana masa itu umumnya dilaksanakan pada Balai Kesejahteraan Ibu dan Anak (BKIA).

Pada tahun 1967 pemerintah indonesia menaruh perhatian pada pelaksanaan keluarga berencana dengan ditanda tanganinya “ *World Leadears Declaration on Population”* oleh presiden RI Jendaral Soharto, sebagai tindak lanjut perhatian pemerintah pada tanggal 17 oktober 1968 dengan Surat Keputusan No.36/-Kepts/Kesrat/X/1968, maka lahirlah Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBM) sebagai lembaga yang bersifat semi pemerintah untuk melaksanakan Keluarga Berencana (KB).

Kendati demikian, harus tetap disadari bahwa keluarga berencana ini, bukan hanya persoalan medis saja melainkan menyangkut masalah sosial sehingga program keluarga berencana tersebut dijadikan program nasional. Untuk itu, terbentuklah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dengan Keputusan Presiden No.8 Tahun 1970, sebagai badan resmi pemerintah yang bersifat non departemen yang secara penuh bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan keluarga berencana secara nasional baik oleh unit pemerintah maupun unit swasta. Program makin pesat, pengelolaan terasa kian kompleks dan akhirnya pada tanggal 6 November 1978, terbitlah Keputusan Presiden No.38 tahun 1978 tentang Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. Kedudukan BKKBN dan Kepres adalah lembaga pemerintah non departemen yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada presiden. Dengan Kepres No.38 tahun 1987, BKKBN bertambah besar jangkauan programnya ia tidak lagi terbatas hanya KB tetapi juga program kependudukan.

Seperti diketahui program BKKBN dimulai sejak PELITA I (1969). Namun di Sulawesi Selatan Program KBN baru dimulai pada PELITA II (1974), berdasarkan Kepres No.33 tahun 1972 sebelum pelaksanaan KB di daerah ini hanya menginteraksikan pelayanannya melalui BKIA – BKIA dan tenaga kesehatan lainnya yang ada sejak tahun 1969.

Dalam berkembangnya organisasi, infrastruktur BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan hanya ada pada tinggkat Provinsi. Sehingga koordinasi bupati atau walikotamadya dan secara teknik operasinya di tunjuk Kepala Bagian Kesra Dati II. Dalam kurung waktu itu, pelaksanaan program KB Nasional di Sulawesi Selatan masih sering terhambat akibat fasilitas dan sarana yang minim.

Awal pelaksanaan program KB Nasional di Sulawesi Selatan mula – mula hanya pada kantor pemerintah dalam negeri jalan cendrawasi selama 5 bulan. Jumlah pegawai hanya mencapai 8 orang. Tahap selanjutnya, instansi/ kantor ini pindah ke Jl. Sungai Saddang mengontrak rumah penduduk. di tempat ini jumlah personalnya bertambah menjadi 15 orang. Kemudian pindah lagi ke Jl. Gunung Latimojong pada tahun 1979, diresmikan gedung BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di jalan A.P. Petarani dengan jumlah hingga kini mencapai 1.818 yang tersebar diseluruh daerah Tk.II denga mengganti koordinasi menjadi kependudukan sehingga menjadi BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) yang sampai saat inii tetap digunakan.

Visi BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yaitu “Penduduk tumbuh seimbang tahun 2015”. Sedangkan Misi yang diembang yaitu “Mewujudkan pembangunan berwawasan kependudukan dalam mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mewujudkan Visi dan Misi, BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan mengemban fungsi, sebagai berikut :

1. Pengkajian dan Penyusunan kebijakan nasional bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.
2. Koordinasi kegiatan Fungsional dalam pelaksanaan tugas BKKBN.
3. Fasilitas dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah, swasta, LSOM dan masyarakat di bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.
4. Penyelenggaraan Pembinaan dan Pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengksapan dan rumah tangga.
5. **Struktur Organisasi dan uraian tugas**

Struktur organisasi ini dibentuk atas dasar kesepakatan bersama yang oada hakikatnya terdiri atas kelompok manusia, ada kerjasama dan tujuan yang akan dicapai. inilah yang kemudian dikembangkan sehingga menghasilkan dinamika dalam tubuh organisasi dengan segala bentuk kebijakan dan strateginya. Didasarkan ruang lingkup dan kerja organisasi, dengan demikian organisasi memperlihatkan arah dan tujuan yang jelas denga system organiasi tersendiri.

Pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan memiliki struktur organisasi yang setiap tahunnya pegawai-pegawai yang tercantum didalamnya akan dimutasikan ke cabang-cabang sesuai dengan keputusan kepala bagian kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. (terlampir).

Struktur organisasi ini dibuat berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan/ Kepala BKKBN No. 70/HK.010/B5/2001 tentang organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Uraian tugas diantaranya yaitu:

1. Kepala

Memimpin BKKBN Provinsi sesuai denga aturan perundang – undangan yang berlaku dan menyiapkan kebijakan operasional sesuai dengan tugas BKKBN Provinsi.

1. Sekretaris

Pada sekretaris membawahi beberapa sub antara lain:

1. Sub bagian Tata Usaha
2. Sub bagian Kepegawaian dan Keuangan
3. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan
4. Sub bagian Perlengkapan dan Pembekalan

Tugas Pokoknya melaksanakan pelayanan administrasi dan pengelolaan sumber daya di lingkungan BKKBN Provinsi

1. Bidang Informasi Keluarga dan Analisi Program, terdiri atas:
2. Seksi Pelaporan dan Statistik
3. Seksi Analisis dan Evaluasi Program
4. Seksi Pengolahan, Pelayanan dan Dokumentasi.

Tugasnya melaksanakan pengelolaan informasi dan analisis Program Keluarga Berencana Nasional di Provinsi, dengan uraian pekerjaan, antara lain:

1. Menyusun konsep – konsep petunjuk pelaksanaan dan teknis bidang informasi keluarga dan analisis program KB Nasional dan pembangunan keluarga sejahtera di Provinsi.
2. Melakukan pengendalian pelaksanaan analisis dan evaluasi informasi program KB Nasional dan pembangunan KS di Provinsi.
3. Melakukan pelaksanaan pelaporan dan pengolahan statistik di bidang informasi program KB dan pembangunan KS.
4. Melakukan identifikasi, pelaporan dan statistik dan menyelesaikan tugas yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.
5. Menyampaikan Laporan kepada Kepala BKKBN Provinsi mengenai tugas dan pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan.
6. Bidang Pengendalian KB dan KR

Melaksanakan penyiapan kebijakan operasional dan pengendalian program KB dan kesehatan reproduksi di Provinsi.

1. Bidang Pengendalian KS dan PK

Melaksanakan penyiapan kebijakan operasional dan pengendalian program Keluarga Sejahtera (KS) dan Pemberdayaan Keluarga di Provinsi.

1. Bidang Supervisi

Pada bidang supervisi terdiri dari beberapa seksi, antara lain:

1. Seksi Supervisi Progrm dan Ketenangan
2. Seksi Supervisi Umum

Tugasnya melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan KBN dan Pembangunan KS di Provinsi.

1. Bidang Supervisi Umum

Melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pembangunan program KB Nasional dan Pembangunan KS di Provinsi.

1. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Melaksanakan kegiatan perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi pendidikan, pelatihan dan pembangunan kurikulum sesuai dengan kebutuhan program KB Nasioal dan Pembagunan KS di wilayahnya.

1. **Penyajian dan Pengolahan Data**

Untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan instrumen kuesioner atau angket sebagai teknik utama dalam pengumpulan data di lokasi penelitian. Penyajian dan pengolahan data diuraikan secara sistematis berdasarkan indikator penelitian sebagai berikut:

1. **Kharismatik**

Kharismatik merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, Kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin di identifikasikan dengan dijadikan sebagai panutan oleh bawahan, dipercaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.

Kharisma dan pengaruh yang ideal dari pemimpin menunjukan adanya pendirian, rasa mengagumi, menghormati, dan percaya, karena dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa dan disamping itu pemimpin dapat menjadi teladan selalu mengerjakan suatu yang benar dan dalam kesehariannya menunjukan standar etika dan moral yang tinggi dan dikagumi pengikut dan bawahannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator kharismatik yaitu Sikap dan kepribadian pemimpin terhadap bawahannya. Untuk mendeskripsikan apakah pemimpin memiliki kharismatik dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sikap dan Kepribadian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 26  11  1  - | 68,42  28,95  2,63  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil olah data Angket no.1

Hasil olah data Tabel 3 diatas menunjukan bahwa 26 responden atau 68,42 persen yang menyatakan pemimpin di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan selalu menunjukan sikap dan kepribadian yang baik, 11 responden atau 28,95 persen menyatakan sering menunjukan sikap dan kepribadian yang baik, 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang menunjukan sikap dan kepribadian yang baik, dan tidak ada responden menyatakan pimpinan tidak pernah menunjukan sikap dan kepribadian yang baik.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan mensosialisasikan visi misi organisasi kepada para pegawainya, dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Visi Misi Organisasi.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 19  15  1  3 | 50,00  39,47  2,63  7,90 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil olah data Angket no.2

Hasil olah data Tabel 4 diatas menunjukan bahwa 19 responden atau 50 persen yang menyatakan pemimpin selalu mesosialisasikan visi misi organisasi kepada para pegawainya, 15 responden atau 39,47 persen menyatakan pimpinan sering mesosialisasikan visi misi organisasi kepada para pegawainya, 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mesosialisasikan visi misi organisasi kepada para pegawainya, 3 reponden atau 7,90 persen menyatakan pimpinan tidak pernah mensosialisasikan visi misi organisasi kepada para pegawainya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan menjelaskan pentingnya akan kesadaran tujuan yang ingin dicapai, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kesadaran tujuan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 18  14  5  1 | 47,37  36,84  13,16  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil olah data Angket no.3

Hasil olah data Tabel 5 diatas menunjukan bahwa 18 responden atau 47,37 persen yang menyatakan pemimpin selalu menjelaskan pentingnya akan kesadaran tujuan yang ingin dicapai, 14 responden atau 36,84 persen menyatakan pimpinan sering menjelaskan pentingnya akan kesadaran tujuan yang ingin dicapai, 5 responden atau 13,16 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang menjelaskan pentingnya akan kesadaran tujuan yang ingin dicapai, 1 reponden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan tidak pernah menjelaskan pentingnya akan kesadaran tujuan yang ingin dicapai.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan mengkomunikasikan visi secara efektif, dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Visi secara Efektif

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 15  15  6  2 | 39,47  39,47  15,80  5,26 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil olah data Angket no.4

Hasil olah data Tabel 6 diatas menunjukan bahwa 15 responden atau 39,47 persen yang menyatakan pimpinan selalu mengkomunikasikan visi secara efektif, 15 responden atau 39,47 persen menyatakan pimpinan sering mengkomunikasikan visi secara efektif, 6 responden atau 15,80 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mengkomunikasikan visi secara efektif, 5 reponden atau 5,26 persen menyatakan pimpinan tidak pernah mengkomunikasikan visi secara efektif.

Selanjutnya, untuk mengetahui konsistensi dan fokus dalam pencapaian tujuan organisasi, dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Konsisten dan Fokus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 22  14  1  1 | 57,90  36,84  2,63  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil olah data Angket no.5

Hasil olah data Tabel 7, diatas menunjukan bahwa 22 responden atau 57,90 persen yang menyatakan pimpinan selalu mengharapkan para pegawainya konsisten dan fokus dalam pencapaian tujuan organisasi, 14 responden atau 36,84 persen menyatakan pimpinan sering mengharapkan para pegawainya konsisten dan fokus dalam pencapaian tujuan organisasi, 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mengharapkan para pegawainya konsisten dan fokus dalam pencapaian tujuan organisasi dan fokus dalam pencapaian tujuan organisasi dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan tidak pernah mengharapkan para pegawainya konsisten dan fokus.

Setelah disajikan pernyataan-pertnyataan responden tentang kharismatik dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan urutan pertanyaan, maka berikut ini disajikan tabel yang merupakan rekapitulasi dari pernyataan responden guna memperoleh gambaran umum tentang kharismatik dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Kharismatik Pimpinan, di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval | Kharismatik | Frekuensi | Persentase (%) |
| 17 – 20  13 – 16  9 – 12  5 – 8 | Baik  Cukup baik  Kurang baik  Tidak baik | 17  18  3  - | 44,74  47,37  7,89  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil analisis tabel 3 sampai tabel 7.

Hasil analisis tebel diatas menunjukan bahwa terdapat 17 responden atau 44,74 persen yang menyatakan kharismatik dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang baik, 18 responden atau 47,37 persen yang menyatakan kharismatik dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan cukup baik, 3 responden atau 7,89 persen yang menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Hal ini berarti bahwa secara umum kharismatik dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang cukup berperan.

Hasil penelitian inipun diperkuat dengan beberapa hasil wawancara dari narasumber yakni ibu Mastang, SE., MM. sebagai Sekretaris BKKBN Porovinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 14 April 2015 yang menyatakan bahwa:

Kepala kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan sebagai panutan dan menjadi contoh dengan mengutamakan kharisma yang tinggi, menunjukan sikap yang ramah dan bersahabat ketika bertemu dengan beliau dan pegawai lainnya, sehingga dihormati oleh bawahannya.

Kabid Pelatihan dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Wardihang, SE, M.Si. pada tanggal 14 April 2015 menyatakan bahwa:

Pimpinan di Kantor BKKBN mengetahui bagaimana cara untuk menimbulkan nilai kharismatik yang dianutnya agar dalam kepemimpinannya dapat diterima baik oleh pegawainya, karena memimpin adalah seni.

Kasubid Bina Ketahanan Remaja, Bapak Amin Muhammad. Sp. Mm. pada tanggal 14 April 2015menegaskan bahwa:

Seorang pemimpin harus mempunyai nilai-nilai di dalam gaya kepemimpinannya dan salah satu yaitu kharismatik sehingga bawahan merasa nyaman dengan pimpinan, dan di Kantor BKKBN pimpinan sudah menjalankan itu.

1. **Inspiration**

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan setiap aparat mempunyai beban dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh jabatan atau kedudukan struktural, tingkat pendidikan, ketrampilan dan kemampuan, lingkungan kerja, perlakuan dari seorang pemimpin dan lain-lain.

Faktor perlakuan pemimpin memegang peran peranan yang sangat signifikan pada diri seorang pegawai, sehingga berhasil tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan banyak di tentukan oleh seorang pimpinan, salah satunya adalah kemampuan seorang pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan atau pegawainya, memberikan semangat motivasi, membangun ikatan yang erat dalam pelaksanaan tugas. Semangat tim terbangun bersama dengan munculnya antusiasisme dan optimis pengikut dan bawahan yang tinggi. Pemimpin dan pengikutnya akan terlibat dalam memikirkan masa depan organisasi, dan komitmen pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan membangun visi bersama. Untuk mendeskripsikan apakah pimpinan memiliki inspirasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Tugas dan tanggung jawab

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Sangat setuju  Setuju  Ragu - ragu  Tidak setuju | 15  19  4  - | 39,47  50,00  10,53  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No. 6

Hasil olah data Tabel 9 diatas menunjukan bahwa 15 responden atau 39,47 persen yang menyatakan sangat setuju pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik, 19 responden atau 50 persen menyatakan setuju pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik, 4 responden atau 10,53 persen menyatakan ragu-ragu pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan melibatkan para pegawainya dalam mengartikulasikan visi, dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Mengartikulasikan Visi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 10  15  10  3 | 26,32  39,47  26,32  7,89 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.7

Hasil olah data Tabel 10 diatas menunjukan bahwa 10 responden atau 26,32 persen yang menyatakan pimpinan selalu melibatkan para pegawainya dalam mengartikulasikan visi, 15 responden atau 39,47 persen menyatakan pimpinan sering melibatkan para pegawainya dalam mengartikulasikan visi, 10 responden atau 26,32 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang melibatkan para pegawainya dalam mengartikulasikan visi dan 3 responden atau 7,89 menyatakan pimpinan tidak pernah melibatkan para pegawainya dalam mengartikulasikan visi.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan berbicara optimis dengan antusias dalam pencapaian tujuan, dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Optimis dan Antusias

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 22  10  4  2 | 57,90  26,31  10,53  5,26 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.8

Hasil olah data Tabel 11 diatas menunjukan bahwa 22 responden atau 57,90 persen yang menyatakan pimpinan selalu berbicara optimis dengan antusias dalam pencapaian tujuan, 10 responden atau 26,31 persen menyatakan pimpinan sering berbicara optimis dengan antusias dalam pencapaian tujuan, 4 responden atau 10,53s persen menyatakan pimpinan kadang-kadang berbicara optimis dengan antusias dalam pencapaian tujuan dan 2 responden atau 5,26 persen menyatakan pimpinan tidak pernah berbicara optimis dengan antusias dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan dorongan kepada para pegawainya dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Dorongan atau Motivasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 22  12  3  1 | 57,90  31,58  7,89  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.9

Hasil olah data Tabel 12 diatas menunjukan bahwa 22 responden atau 57,90 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan dorongan kepada para pegawainya dalam pelaksanaan tugas, 12 responden atau 31,58 persen menyatakan pimpinan sering memberikan dorongan kepada para pegawainya dalam pelaksanaan tugas, 3 responden atau 7,89 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang apakah pimpinan memberikan dorongan kepada para pegawainya dalam pelaksanaan tugas dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan tidak pernah memberikan dorongan kepada para pegawainya dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan pemikiran yang cemerlang dalam pencapaian tujuan organisasi, dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Pemikiran cemerlang

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 18  15  4  1 | 47,37  39,47  10,53  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.10

Hasil olah data Tabel 13. diatas menunjukan bahwa 18 responden atau 47,37 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan pemikiran yang cemerlang dalam pencapaian tujuan organisasi, 15 responden atau 39,47 persen menyatakan pimpinan sering memberikan pemikiran yang cemerlang dalam pencapaian tujuan organisasi, 4 responden atau 10,53 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan pemikiran yang cemerlang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan jarang memberikan pemikiran yang cemerlang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setelah disajikan pernyataan-pernyataan responden tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan urutan pertanyaan, maka berikut ini disajikan tabel yang merupakan rekapitulasi dari pernyataan responden guna memperoleh gambaran umum tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. *Inspiration,* Pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval | Kharismatik | Frekuensi | Persentase (%) |
| 17 – 20  13 – 16  9 – 12  5 – 8 | Baik  Cukup baik  Kurang baik  Tidak baik | 15  18  5  - | 39,47  47,37  13,16  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil analisis tabel 9 sampai tabel 13.

Hasil analisis tebel diatas menunjukan bahwa terdapat 15 responden atau 39,47 persen yang menyatakan *inspiration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang baikn, 18 responden atau 47, 37 persen yang menyatakan *inspiration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan cukup baik, 5 responden atau 13,16 persen yang menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Hal ini berarti bahwa secara umum *inspiration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang cukup berperan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Pelatihan dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Wardihang, SE, M.Si. pada tanggal 14 April 2015 menyatakan bahwa:

Pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin yang mempunyai inspirasi tinggi diataranya adalah memerikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai merasa termotivasi dan pimpinan dalam pengambilan keputusan mendengarkan ide – ide dari bawahan sebagai standar untuk pengambilan keputusan.

1. **Intelectual Stimulation**

Seorang pemimpin diharapkan memiliki intelectual stimulation (stimulasi intelektual) yang dapat dan mampu mempengaruhi para bawahannya atau pengikutnya untuk berinovasi dan berkreatifitas dengan mempertanyakan asumsi-asumsi, cara-cara untuk pemecahan masalah yang dihadapi, pendekatan terhadap solusi permasalahan yang ada dengan cara-cara yang baru. Kreativitas dari bawahan yang di utamakan, Ide-ide baru dan kreativitas terhadap pemecahan masalah diharapkan muncul dari bawahan atau pengikut.

Bawahan atau pengikut didorong untuk mencoba pendekatan – pendekatan yang baru. Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi dan keyakinan untuk merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan melihat ekspresi ide dari bawahan atau pengikutnya. Untuk mendeskripsikan apakah pemimpin memiliki *intelectual stimulation,* dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Mempengaruhi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 14  8  16  - | 36,84  21,05  42,11  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.11

Hasil olah data Tabel 15. diatas menunjukan bahwa 14 responden atau 36,84 persen yang menyatakan pimpinan selalu mempengaruhi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas, 8 responden atau 21,05 persen menyatakan pimpinan sering mempengaruhi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas, 16 responden atau 42,11 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mempengaruhi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas dan tidak ada responden menyatakan pimpinan jarang dan tidak pernah mempengaruhi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan mengarahkan para pegawainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Mengarahkan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 20  14  3  1 | 52,63  36,84  7,90  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.12

Hasil olah data Tabel 16. diatas menunjukan bashwa 20 responden atau 52,63 persen yang menyatakan pimpinan selalu mengarahkan para pegawainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, 14 responden atau 36,84 persen menyatakan pimpinan sering mengarahkan para pegawainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, 3 responden atau 7,90 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mengarahkan para pegawainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan tidak pernah mengarahkan para pegawainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan pertimbangan yang matang dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Pertimbangan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 13  18  7  - | 34,21  47,37  18,42  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.13

Hasil olah data Tabel 17. diatas menunjukan bahwa 13 responden atau 34,21 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan pertimbangan yang matang dalam pelaksanaan tugas, 18 responden atau 47,37 persen menyatakan pimpinan sering memberikan pertimbangan yang matang dalam pelaksanaan tugas, 7 responden atau 18,42 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan pertimbangan yang matang dalam pelaksanaan tugas dan tidak ada responden menyatakan pimpinan tidak pernah memberikan pertimbangan yang matang terhadap bawahan atau pengikutnya dalam pelaksanaan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan mempertanyakan cara yang lama dengan perspektif baru dalam melakukan sesuatu, dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18. Metode atau Cara

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 8  13  12  5 | 21,05  34,21  31,58  13,16 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.14

Hasil olah data Tabel 18. diatas menunjukan bahwa 8 responden atau 21,05 persen yang menyatakan pimpinan selalu mempertanyakan cara yang lama dengan perspektif baru dalam melakukan sesuatu untuk pengambilan keputusan sebagai pimpinan, 13 responden atau 34,21 persen menyatakan pimpinan sering mempertanyakan cara yang lama dengan perspektif baru dalam melakukan sesuatu, 12 responden atau 31,58 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mempertanyakan cara yang lama dengan perspektif baru dalam melakukan sesuatu, 5 responden atau 13,16 persen yang menyatakan pimpinan tidak pernah mempertanyakan cara yang lama dengan perspektif baru dalam melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya..

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan mendorong ekspresi ide dari bawahan untuk dikembangkan, dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Ide – ide bawahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 11  16  9  2 | 28,95  42,4  23,68  5,26 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.15

Hasil olah data Tabel 19. diatas menunjukan bahwa 11 responden atau 28,95 persen yang menyatakan pimpinan selalu mendorong ekspresi ide dari bawahan untuk dikembangkan, 16 responden atau 42,4 persen menyatakan pimpinan sering mendorong ekspresi ide dari bawahan untuk dikembangkan, 9 responden atau 23,68 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang mendorong ekspresi ide dari bawahan untuk dikembangkan dan 2 responden atau 5,26 persen yang menyatakan pimpinan tidak pernah mendorong ekspresi ide dari bawahan untuk dikembangkan.

Setelah disajikan pernyataan responden tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan urutan pertanyaan, maka berikut ini disajikan tabel yang merupakan rekapitulasi dari pernyataan responden guna memperoleh gambaran umum tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. *Intelectual Stimulation,* Pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval | Kharismatik | Frekuensi | Persentase (%) |
| 17 – 20  13 – 16  9 – 12  5 – 8 | Baik  Cukup baik  Kurang baik  Tidak baik | 7  26  4  1 | 18,42  68,42  10,53  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil analisis tabel 15 sampai tabel 19.

Hasil analisis tebel diatas menunjukan bahwa terdapat 7 responden atau 18,42 persen yang menyatakan *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang baik, 26 responden atau 68,42 persen yang menyatakan *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan cukup baik, 4 responden atau 10,53 persen yang menyatakan *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan kurang baik dan 1 responden atau 2,63 persen yang menyatakan tidak baik. Hal ini berarti bahwa secara umum *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang cukup berperan.

Hasil penelitian inipun diperkuat dengan beberapa hasil wawancara dari narasumber yakni ibu Mastang, SE., MM. sebagai Sekretaris BKKBN Porovinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 14 April 2015 yang menyatakan bahwa:

Pimpinan dalam mengarahkan dan menggerakan bawahan sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin, dan di kantor BKKBN pegawai merasa diayomi dan diperhatikan itulah tugas pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakan bawahan.

Kabid Pelatihan dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Amin Muhammad. SP. MM. pada tanggal 14 April 2015 menyatakan bahwa:

Sebagai seorang pemimpin harus dapat mengendalikan kinerja pegawai agar tetap stabil, dengan pemberian pengarahan kemudian digerakan sehingga pegawai tidak kesulitan dalam pekerjaannya. Di kantor BKKBN pimpinan sudah melaksanakan itu dan itu sudah tercermin dari pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1. **Individual Consideration**

Pemimpin memberikan perhatian secara khusus kepada kebutuhan setiap individu bawahan atau pengikutnya untuk mencapai kemajuan dan berkembang. Bawahan atau pengikut diarahkan untuk mencapai potensi yang tertinggi, memenuhi kebutuhan bawahan yang kurang, membangun hubungan personal yang baik, mempertimbangkan kebutuhan – kebutuhan bawahan untuk kemudian ditindaklanjuti, pimpinan sebagai pelatih, pendidik dan pembimbing untuk menasehati, mengajar dan melatih para bawahan atau pengikutnya dalam melaksanakan tugas serta membangkitkan atau memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas, sehingga terbangun kebersamaan dalam organisasi antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Untuk mendeskripsikan apakah pimpinan memiliki Individual Consideration dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Kebutuhan bawahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang – kadang  Tidak Pernah | 10  15  10  3 | 26,32  39,47  26,32  7,89 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.16

Hasil olah data Tabel 21. diatas menunjukan bahwa 10 responden atau 26,32 persen yang menyatakan pimpinan selalu melihat dan memenuhi kebutuhan bawahannya, 15 responden atau 39,47 persen menyatakan pimpinan sering melihat dan memenuhi kebutuhan bawahannya, 10 responden atau 26,32 persen menyatakan pimpinan kadang – kadang melihat dan memenuhi kebutuhan bawahannya dan 3 responden atau 7,89 persen yang menyatakan pimpinan tidak pernah melihat dan memenuhi kebutuhan bawahannya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahan, dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22. Hubungan Personal

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Sangat setuju  Setuju  Ragu – ragu  Tidak setuju | 17  14  6  1 | 44,74  36,84  15,79  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.17

Hasil olah data Tabel 22. diatas menunjukan bahwa 17 responden atau 44,74 persen yang menyatakan sangat setuju pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahannya, 14 responden atau 36,84 persen menyatakan setuju pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahannya, 6 responden atau 15,79 persen menyatakan ragu-ragu pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahan dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan tidak setuju pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan pertimbangan dengan penuh perhatian, dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23. Pertimbangan kebutuhan bawahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 17  19  2  - | 44,74  50,00  5,26  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.18

Hasil olah data Tabel 23. diatas menunjukan bahwa 17 responden atau 44,74 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan pertimbangan dengan penuh perhatian kepada bawahannya, 19 responden atau 50 persen menyatakan pimpinan sering memberikan pertimbangan dengan penuh perhatian kepada bawahannya, 2 responden atau 5,26 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan pertimbangan dengan penuh perhatian kepada bawahannya dan tidak ada responden yang menyatakan pimpinan tidak pernah memberikan pertimbangan dengan penuh perhatian kepada bawahannya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan layanan untuk menasehati, mengajar dan melatih bawahannya, dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24. Nasihat, Mengajar dan Melatih

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Tidak Pernah | 12  16  6  4 | 31,58  42,11  15,79  10,53 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.19

Hasil olah data Tabel 24. diatas menunjukan bahwa 12 responden atau 31,58 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan layanan untuk menasehati, mengajar dan melatih bawahannya, 16 responden atau 42,11 persen menyatakan pimpinan sering memberikan layanan untuk menasehati, mengajar dan melatih bawahannya, 6 responden atau 15,79 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan layanan untuk menasehati, mengajar dan melatih bawahannya, 4 responden atau 10,53 persen menyatakan pimpinan tidak pernah memberikan layanan untuk menasehati, mengajar dan melatih bawahannya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan motivasi untuk menumbuhkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Motivasi kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option | Kategori Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| a  b  c  d  e | Selalu  Sering  Kadang-kadang  Jarang  Tidak Pernah | 20  13  4  1  - | 52,63  34,21  10,53  2,63  - |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil Olah Data Angket No.20

Hasil olah data Tabel 25. diatas menunjukan bahwa 20 responden atau 52,63 persen yang menyatakan pimpinan selalu memberikan motivasi untuk menumbuhkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, 13 responden atau 34,21 persen menyatakan pimpinan sering memberikan motivasi untuk menumbuhkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, 4 responden atau 10,53 persen menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan motivasi untuk menumbuhkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, dan 1 responden atau 2,63 persen menyatakan pimpinan jarang memberikan motivasi untuk menumbuhkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Setelah disajikan pernyataan-pernyataan responden tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan urutan pertanyaan, maka berikut ini disajikan tabel yang merupakan rekapitulasi dari pernyataan responden guna memperoleh gambaran umum tentang *inspiration* dari pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 26.

Tabel 26. *Individual Consideration,* di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval | Kharismatik | Frekuensi | Persentase (%) |
| 17 – 20  13 – 16  9 – 12  5 – 8 | Baik  Cukup baik  Kurang baik  Tidak baik | 13  20  4  1 | 34,21  52,63  10,53  2,63 |
| Jumlah | | 38 | 100,00 |

Sumber: Hasil analisis tabel 21 sampai tabel 25.

Hasil analisis tebel diatas menunjukan bahwa terdapat 13 responden atau 34,21 persen yang menyatakan *Individual Consideration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang baik, 20 responden atau 52,63 persen yang menyatakan *Individual Consideration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan cukup baik, 4 responden atau 10,53 persen yang menyatakan *Individual Consideration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan kurang baik dan 1 responden atau 2,63 persen yang menyatakan tidak baik. Hal ini berarti bahwa secara umum *Individual Consideration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terbilang cukup berperan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Pelatihan dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan Bapak Wardihang, SE, M.Si. pada tanggal 14 April 2015 menyatakan bahwa:

Sebagai pemimpin harus memberikan pemahaman dengan cara yang benar tanpa harus menyalahkan satu sama lain, yang utama adalah “Pemimpin harus mengetahui siapa yang dipimpinnya jika ingin sukses”.

Di kantor BKKBN dalam pelaksanaan tugas lebih mengacu kepada tugas lapangan artinya bahwa kebutuhan bawahan, pertimbangan dan pelatihan menjadi hal yang wajib diberikan kepada pegawai dan disini ( BKKBN ) pimpinan sudah menfasilitasi semuanya untuk menunjang kebutuhan bawahan akan pelaksanaan tugas lapangan.

1. **Analisis Data**

Analisis data yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui tentang Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor BKBBN Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan cara rekapitulasi tabel.

1. **Kharismatik**

Berdasarkan rekapitulasi tabel kharismatik ( Lampiran 4.) yang telah dibuat dengan menggunakan rumus persentase yang ditentukan, maka diketahui bagaimana tentang Kharismatik Pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

=

=

= 84,47 %

Dari hasil analisis data yang dirumuskan di atas, maka dapat diketahui bahwa Kharismatik Pimpinan di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh yaitu 84,47 persen.

1. **Inspiration**

Berdasarkan rekapitulasi tabel tentang *inspiration* (Lampiran 5.) yang telah dibuat dengan menggunakan rumus persentase yang ditentukan, maka dapat diketahui bagaimana *inspiration* pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

=

=

= 81,18 %

Dari hasil analisis data yang dirumuskan diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat *inspiration* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan adalah menunjukan kategori baik dengan capaian hasil yang diperoleh 81,18 persen.

1. **Intelectual stimulation**

Berdasarkan rekapitulasi tabel tentang *inspiration* (Lampiran 6.) yang telah dibuat dengan menggunakan rumus persentase yang ditentukan, maka dapat diketahui bagaimana *intelectual stimulation* daripimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

=

=

= 75,39 %

Dari hasil analisis data yang dirumuskan diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan adalah menunjukan kategori cukup baik dengan capaian hasil yang diperoleh 75,39 persen.

1. **Individual Consideration**

Berdasarkan rekapitulasi tabel tentang *individual consideration* (Lampiran 7.) yang telah dibuat dengan menggunakan rumus persentase yang ditentukan, maka dapat diketahui *individual consideration* daripimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

=

=

= 78,94 %

Dari hasil analisis data yang dirumuskan diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat *intelectual stimulation* dari pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan adalah menunjukan kategori baik dengan capaian hasil yang diperoleh 78,94 persen.

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden data penelitian penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan (Lampiran 8) yang telah dibuat dengan menggunakan presentase yang ditentukan, sebagai berikut:

=

=

= 80,00 %

Berdasarkan hasil analisis data yang dirumuskan diatas, maka dapat diketahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, dengan hasil analisis data (angket no. 1 sampai dengan 20) dengan keempat indikator gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan yaitu: Kharismatik, *Inspiration*, *Intelectual Stimulation* dan *Individual Consideration* adalah menunjukan kategori baik dengan hasil yang diperoleh 80,00 persen.

1. **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud adalah di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kharismatik yang dimiliki pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan merupakan suatu sikap atau kepribadian yang dimiliki olehnya yang ditandai dengan memiliki visi yang kuat, kesedaran tujuan, mengkomunikasikan visi secara efektif kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan dengan konsistensi dan fokus serta kekuatan – kekuatan yang dimilikinya dalam mempengaruhi bawahannya dan memanfaatknanya. Dari hasil analisi data diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dengan indikator kharismatik yang dimiliki pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di kategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada analisis data dengan hasil yang diperoleh 84,47 persen.
2. *Inspiration* yang dimiliki pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pimpinan mengatikulasikan visi dengan manarik pemahaman dari masa depan, menantang pengikutnya atau bawahannya dengan pemberian standar yang tinggi serta optimis dan antusias memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan cemerlang dan menghasilkan pemiran yang baru dan menjadi motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab demu pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil analisi data diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dengan indikator *Inspiration* yang dimiliki pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di kategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada analisis data dengan hasil yang diperoleh 81,18 persen.
3. *Intelectual Stimulation* yang dimiliki pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan suatu kemampuannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan atau pengikutnya dengan penuh pertimbangan yang matang, pimpinan mempertanyakan cara yang lama dengan membandingkan cara yang baru, tradisi, dan keyakinan untuk merangsang pandangan baru dalam melakukan sesuatu agar dapat mendorong ide – ide atau masukan dari bawahan untuk pengmbilan keputusan dan keberlangsungan organisasi. Dari hasil analisi data diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dengan indikator *Intelectual Stimulation* yang dimiliki pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di kategorikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada analisis data dengan hasil yang diperoleh 75,39 persen.
4. *Individual Consideration* yang dimiliki pimpinan di Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan kemampuan pimpinan dalam melihat dan memenuhi kebutuhan bawahannya atau pengikutnya, pemimpin menjalani hubungan dengan bawahan secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, meliat kemampuan dan aspirasi bawahan dengan penuh perhatian agar dapat menumbuhkan motivasi kerja pada bawahan atau pengikutnya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Dari hasil analisi data diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dengan indikator *Individual Consideration* yang dimiliki pimpinan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di kategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada analisis data dengan hasil yang diperoleh 78,94 persen.

Berdasarkan hasil analisis data dari setiap masing – masing indikator di atas, membuktikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil analisis data (angket no. 1 sampai dengan 20) yang memuat keempat indikator dari pada gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan yaitu: Kharismatik, *Inspiration*, *Intelectual Stimulation* dan *Individual Consideration* adalah menunjukan kategori baik dengan hasil yang diperoleh 80,00 persen.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, dengan masing-masing indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi Kharismatik, *Intelectual Stimulation,* dan *Individual Consideration*. Sehingga secara keseluruhan dari semua indikator menunjukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi sulawesi selatandikategorikan baik.

1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut: Mengingat Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan dengan indikator:

1. Kharismatik berada pada kategori baik sehingga dapat mempertahankan dan ditingkatkan lagi, pimpinan menjadi pemimpin kharismatik yang lebih lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pimpinan.
2. Indikator *Inspiration* berada pada kategori baik sama hasilnya dengan kharismatik sehingga pimpinan diharapkan untuk tetap mempertahankan dan ditingkatkan lagi.
3. Indikator *Intelectual stimulation* berada pada kategori cukup baik sehingga pimpinan dapat meningkatkan agar menjadi lebih baik lagi.
4. Indikator *Individual Consideration* berada pada kategori baik sehingga perlu ditingkatkan lagi dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan yang matang serta melihat dan memenuhi kebutuhan bawahan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali, Mohamad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi.* Bandung: Penerbit Angkasa.

Ali, E Maulana 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintah.* Jakarta: PT. Multicerdas Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Gerungan, W.A. 1988. *Psikologi Sosial*. PT Aresco.

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung: Alfabeta.

Putera, Rangga Ade. 2014. “*Peranan Sistem Computerisasi Dalam Menunjang Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar.* Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.

Ratnasari. 2014. “*Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Sulawesi Selatan Di Makassar”.*Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.

Riberu J. 1982. *Dasar – Dasar Kepemimpinan “Pegangan Praktis Bagi Pemimpin Masyarakat”.* Jakarta: LEPPENAS.

Robert J Starratt. 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner.* Yogyakarta: Kanisius

Sanjaya, Arwin. 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. (Skripsi S1 tidak diterbitkan)*. FIS. Universitas Negeri Makassar”.

Sashkin, Marshall dan Molly G, Sashkin. 2011. *Prinsip – Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Siagian, P. Sondang. 2013. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Sopiah, 2008.*Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sudijono, Anas.2011. *Pengantar Statistik Pendidikan.* Depok: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi* *dilengkapi dengan* Metode R&B, Bandung: Alfabeta.

Thoha, Mifta. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Usman, Husaini .2009. Manajemen *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 3. Jakarta Timur:PT Bumi Aksara.

Wuradji. 2008. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional).* Yogyakarta: Gama Media.

Zulkarnain, Wildan. 2013. *Dinamika Kelompok Latihan Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.