**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

 Organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Disamping itu terdapat pengertian organisasi yang dinamis.

 Pengertian organisasi ini dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal misalnya aktivitas atau hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

 Organisasi berisikan orang-orang yang mempuyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

 Organisasi membutuhkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja dalam Putra (2007:194).

 Kinerja pegawai akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi. Menurut amstrong dan baron dalam Sedarmayanti (2011:202), kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai *job performance* dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

 Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Menurut Griffin dalam Ananto (2002:92), kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

 Faktor yang diidentifikasikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan yang mendukungnya. Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kemampuan yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakkannya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko dalam Ananto (2009:294), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seseorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan bawahannya.

 Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan atau membuat kebijakan dan mengambil keputuasan, implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut Robbin dalam Fajra (2006:64), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

 Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hubungan antara kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta.

 Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

 Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

 Menurut Burn dalam Pasolong (2008:129), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Pegawai merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

 Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga Pemerintahan Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat, berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Bandung Nomor. 5 Tahun 2008. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung memiliki tugas , pokok dan fungsi tata kerja dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor. 32 Tahun 2008 Pasal 24 ayat 5. dan rincian tugas dari Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung memiliki tugas melaksanakan pengembangan olahraga dan pariwisata, pembangunan dan peningkatan prasarana dan sarana olahraga dan pariwisata, serta peningkatan profesionalisme sumber daya manusia dalam olahraga dan pariwisata.

 Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi seusai dengan aturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Artinya segala sesuatu yang berhubungan dengan pelayanan publik sangat bergantung pada hasil kerja yang diberikan oleh para aparatur negara, sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan, bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur Negara. Serta sebagaimana juga dijelaskan Peraturan Bupati No.5 Tahun 2008 Pasal 43 Nomor.2 tentang Pokok-Pokok Kepala Dinas yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pemuda olahraga dan serta sebagian bidang kebudayaan dan pariwisata.

 Mengacu pada visi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata yaitu “TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN YANG MAJU, MANDIRI DAN BERDAYA SAING MELALUI PENGEMBANGAN PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA ” aparatur dinas tentunya ingin menciptakan dinas yang unggul dalam segala pencapaian tujuan sebelumnya, dan yang akan datang. Dinas Pemuda Olaharaga dan Pariwisata Kabupaten Bandung (DISPOPAR) itu sendiri sebagai kantor dinas yang ditempati hingga infrastuktur yang responsibel terhadap segala kebutuhan masyarakatnya, dan secara lahir maupun batin. Guna menciptakan hal tersebut tentu para pegawai selalu berusaha menciptakan iklim kerja yang baik dan secara berkesinambungan mulai dari pemerintah provinsi hingga pemerintah kabupaten.

 Berdasarkan penjajagan yang telah dilakukan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variabel untuk menentukan keberhasilan organisasi masih rendah. Indikasi rendahnya kinerja tersebut secara faktual dapat dikemukakan indikator-indikatornya, terdapat ukuran-ukuran masalah kinerja pegawai masih rendah tersebut, antara lain :

1. *Kualitas kerja* yaitu pegawai masih rendah. Contoh: masih ada pengabaian tugas dari pegawai sub bagian penyusunan program seperti tugas penyusunan dan pengelolaan data pegawai dimana adanya keterlambatan dalam penyusunan program-program yang telah ditetapkan.

2. *Pelaksanaan tugas* yaitu pegawai kurang terstimulasi dalam melaksanakan pekerjaan. Contoh: Pegawai Dinas Sub Bagian Pariwisata masih lemah dalam melakukan peninjauan dari sebuah program yang telah diimplementasikan dan masih lemah dalam mengoprasikan Microsoft Office.

 Berdasarkan indikator diatas masalah tersebut diduga disebabkan karena pimpinan belum sepenuhnya memahami maksud dari kepemimpinan, hal ini terlihat dari faktor-faktor:

1. Konsiderasi individual, kurangnya peran seorang kepala dinas sebagai seorang pimpinan dalam memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para bawahannya. Contoh: Kepala Dinas masih kurang memperhatikan para pegawainya.

2. Motivasi inspirasional, kurang motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dalam penyelesaian tugas, dimana seharusnya pemimpin memberikan inspirasi teladan dan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung kurang intensif dan masih adanya pegawai yang mengabaikan tugasnya dan kepala dinas kurang memberikan stimulasi kepada para pegawai dalam melihat permasalahan dari perpektif baru. Contoh: Kepala Dinas membiarkan para pegawainya mengerjakan tugas dengan tidak tepat waktu dan Kepala Dinas kurang memberikan motivasi secara optimal.

 Berdasarkan uraian penelitian diatas, dapatlah dipahami bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda Plahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata”**

* 1. **Perumusan Masalah**

 Berpedoman pada latar belakang penelitian diatas, yang menjadi penyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah: kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung masih rendah. Rendahnya kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung tersebut belum efektifnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

 Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan yang dimana dapat diidentifikasikan pernyataan masalah (*problem statement)*, maka peneliti menguraikan perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana hambatan-hambatan dan faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.
4. **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

2. Mengetahui hambatan-hambatan dan faktor apa saja yang menghambat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

3. Mengetahui bagaimana usaha pimpinan dalam mengatasi hambatan- hambatan dalam peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

1. **Kegunaan Penelitian**

 Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan dalam kegunaan penelitian ini.

1. **Kegunaan Teoritis**

 Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung.

1. Kegunaan bagi Kepala Dinas

Dengan dilaksanakannya penelitian ini kepada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata diharapkan mengetahui atau menerapkan gaya kepemimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menambah kreativitas Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung dalam memimpin.

1. Kegunaan bagi Pegawai

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pemahaman dalam meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan motivasi dan kreativitas, serta meningkatkan pengalaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai.

1. Keguaan bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan wawasan pribadi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan secara umumnya dan kepemimpinan transformasional secara khususnya dalam suatu organisasi atau instansi.

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang sedang menimba ilmu di Jurusan Ilmu Administrasi Negara baik secara teoritis maupun praktis tentang kepemimpinan dan pelaksanaan pelayanan administratif.

2) Merupakan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan dan koreksi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap pelaksanaan pelayanan administratif pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung..

3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang menaruh perhatian untuk mempelajari bidang ilmu kepemimpinan dan pelaksanaan pelayanan.

1. **Kerangka Pemikiran**

 Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka berpikir yang dijadikan landasan teori, pendapat dari para pakar berhubungan dengan lokus dan fokus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauhmana dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Kepemimpinan Transformasional (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat). Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung. Berikut ini peneliti akan mengemukakan beberapa pengertian kepemimpinan transformasional serta kinerja, yakni:

 Koehler dan Panskowski dikutip Ali (2012:97), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional, adalah:

 ***“transformational leadership is defined as process of inspiring change and empowering followers to achieve greater height, to improve themselves and to improve organization processes. It is can enabling and accountability for themselves and processes to which they are assigned”***

 “kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses menginspirasi perubahan dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tingkat yang lebih baik, untuk memperbaiki diri dan untuk memperbaiki proses organisasi. Hal ini memungkinkan pengikutnya untuk menerima tanggung jawab dan akuntabilitas diri mereka sendiri dan proses yang mereka miliki”

 Veitzhal Rivai dalam Bahar dan Muhith (2013;97) memberikan batasan bahwa “pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki idealis pengaruh”.

 Bass dalam Yukl (1994:297), dalam kaitan ini menyatakan sebagai berikut: pemimpin transformasional, mentransformasi serta memotivasi para pengikut dengan:

1. Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan.
2. Mendorong mereka untuk lebih meningkatkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri.
3. Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi dan lebih penting untuk organisasi.

 Bass dalam Yukl (1994:297), lebih lanjut menyatakan 4 (empat) dimensi kepemimpinan transformasional, sebagai berikut :

1. *Idealis pegaruh:* didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.
2. *Stimulasi intelektual:* menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang teliti. Pemimpin transformasional menstimulasi bawahan untuk berupaya inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi, membuat kerangka-kerangka permasalahan dan melakukan pendekatan pada situasi lama dengan cara-cara yang baru. Bawahan diberi kesempatan untuk melakukan pendekatan-pendekatan dengan cara yang baru terhadap permasalahan yang ada dan menemukan solusinya, tapa dikritik tanpa adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan.
3. *Konsiderasi individual:* memberikan perhatian individu, memperlakukan setiap bawahan sebagai pribadi yang utuh, melatih dan menasehati bawahan untuk mencapai prestasi pada tingkat potensial yang lebih tinggi.
4. *Motivasi inspirasional:* pemimpin transformasional memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan dengan jalan mengkomunikasikan ekspetasi tinggi dan tantangan kerja yang jelas, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana, serta dapat membangkitkan semangat tim, antusiasme dan optimisme antara rekan kerja.

 dari definisi diatas bahwa kepemimpinan adalah segala bentuk kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa:

 “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa ukuran kinerja, yaitu :

1. *Kualitas kerja:* seberapa baik seorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. *Kuantitas kerja:* seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. *Pelaksanaan tugas:* seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesahalan.
4. *Tanggung jawab:* kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

 dari definisi diatas bahwa kinerja adalah segala aktivitas kerja pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sangatlah besar karena pada dasarnya kepemimpinan transformasional suatu cara mempengaruhi pegawai dalam peningkatan kinerja dari para pegawai.

1. **Hipotesis**

 Sugiyono (2013:96) mengemukakan dalam hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

 Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, penulis mengajukan hipotesis didalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

**“Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung”**.

1. $H\_{0} :ρs \leq 0=$Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung (Y).
2. $H\_{1}$ **:**$ ρ\_{S }>0=$ Ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung (Y).

**Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh**

 py

pyx

 Keterangan :

 X = Variabel Kepemimpinan Transformasional

 Y = Variabel Kinerja Pegawai

  = Pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

 pyx = Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional.

 py = Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak

 dapat dijelaskan dalam penelitian.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

 Lokus dan fokus penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Bandung yang beralamat Jl. Raya Soreang KM.17 Kabupaten Bandung Jawa Barat. Kode pos: 40552 Telp/Fax: 022-7509656. Website: [www.dispopar.bandungkab.go.id](http://www.dispopar.bandungkab.go.id), Email: dispopar@bandungkab.go.id

2. Lamanya Penelitian

 Lamanya penelitian dimulai dari penjajagan pada tanggal 1 Januari 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 dimulai dari tahap penyusunan usulan penelitian dan sampai kepada tahap sidang skripsi, sebagaimana dapat dilihat pada jadwal penelitian yang disajikan.