**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung, dilatarbelakangi oleh efektivitas kerja Pegawai Kecamatan Astanaanyar yang belum maksimal hal ini diperlihatkan dari masih rendahnya kedisiplinan para pegawai dalam bekerja. Baik itu dalam kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa kepemimpinan yang dijalankan Camat Astanaanyar masih belum dapat direspon baik oleh pegawai.**

**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja Pegawai Astanaanyar Kota Bandung. Apakah terdapat hubungan yang positif jika kepemimpinan yang dijalankan baik, efektivitas kerja pegawai juga akan baik.**

**Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dari pegawai kecamatan, analisis statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi rank spearman untuk mencari validitas dan menguji hipotesis, sedang cara pengujian reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach’s. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, penyebaran kuesioner dan studi litelatur.**

**Hasil penelitian ditemukan bahwa hambatan-hambatan dalam hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja berasal dari belum baiknya pemimpin memotivasi para pegawainya, pegawai yang kurang memunculkan ide – idenya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, dan perhatian terhadap pegawai yang mempunyai prestasi masih rendah menyebabkan masih rendahnya efektivitas kerja yang diharapkan. Usaha – usaha yang dilakukan yaitu dengan banyaknya pendekatan – pendekatan yang dilakukan pemimpin kepada pegawai yang belum bekerja maksimal, pemimpin lebih terbuka terhadap pandangan atau gagasan dari para pegawainya, serta Camat memberikan apresiasi yang tinggi bagi pegawai yang berprestasi.**

**Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara kepemimpinan dan efektivitas kerja Pegawai Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung, hambatan yang dihadapi seperti pemimpin belum menjadi motivator bagi pegawai, pegawai kurang memunculkan ide – idenya untuk pekerjaan, serta perhatian bagi prestasi pegawai kecamatan.**

**ABSTRAK**

**Dumasar kana hasil panalungtikan anu dilakukeun dina Kacamatan Astanaanyar Kota Bandung, dijieun ku kacamatan Astanaanyar pagawe éféktif nu tacan nepi ieu dipidangkeun ti disiplin para pagawe tina hal gawean. Boh dina ayana atawa parantosan gawe. Hal ieu nimbulkeun kacurigaan yén kapamingpinan ngajalankeun camat Astanaanyar masih keneh can bisa mere respon alus ku pagawé.**

**Penelitian ieu boga tujuan pikeun ngaidentipikasi jeung nganalisis hubungan antara éféktifitas gawe jeung kapamingpinan Astanaanyar Bandung. Aya korelasi positif lamun kapamingpinan éta dibales oge, éféktivitas nu oge jadi pagawe alus.**

**Métode anu digunakeun nya éta métode panalungtikan asosiatif. Sumber data anu digunakeun nyaéta data primér ti pagawe kecamatan, analisis statistik digunakeun ieu Spearman koefisien korelasi rank pikeun manggihan jeung nguji validitas hipotésis, ieu jalan realibiliti testing ngagunakeun rumus alfa Cronbach sacara. téhnik koleksi data anu digunakeun nya éta pedoman wawancara, kuesioner jeung studi litelatur.**

**Hasil penelitian manggihan yén halangan dina hubungan efektivitas kapamingpinan asalna ti sumber can benerna pamingpin mere motivasi jang pagawena, pagawe oge kurang ngamunculkeun ide – idena dina nganggeuskeun hiji pagawean, jeung perhatian kangge pagawe anu boga prestasi masih kurang nu nyebabkeun efektivitis kerja masih jauh tina harepan. Usaha – usaha nu dilakukeun nyaeta pamingpin loba ngadekeutan pagawe nu can maksimal, pamingpin leuwih muka kana pandangan jeung gagasan ti para pagawena, terus Camat oge mere apresiasi nu luhur keur pagawe nu berprestasi.**

**Kacindekan tina ieu panalungtikan nyaeta aya korélasi anu cukup kuat antara kapamingpinan jeung danefektivitas pagawe positif distrik Astanaanyar Bandung, halangan Nyanghareupan daya saperti, pamingpin acan jadi motivator jang pagawe, pagawe kurang ngamunculkeun ide – ideuna kangge pagawean, jeung perhatian kana prestasi pagawe kecamatan.**

**ABSTRACT**

**Based on the results of research conducted towards the Astanaanyar Subdistrict of Bandung city, effected by the effectiveness of the work of the Astanaanyar Subdistrict Officers haven't been fullest it is shown from the still low level of discipline employees in work. Both were in attendance or completion of the work. This has led to allegations that the leadership of the head of Astanaanyar run yet responded to complaints by employees.**

**This research aims to find out and analyze the relationship with leadership effectiveness of work Employees Astanaanyar Bandung. If there is a positive relationship if the leadership being run well, the effectiveness of the work of employees would also be nice.**

**Research methods the research methods used are associative. The data used are the primary data of the employees of the district, a statistical analysis of the correlation coefficient is used to find the validity of spearman rank and test the hypothesis, is a way of testing the reliability of using alpha formula cronbach's. data collection techniques used are interviews, questionnaires and spread the literary studies.**

**The research found that the barriers in their relationship with leadership effectiveness is derived from work has not been as good leaders motivate his officers, clerks less degrading idea – the idea in completing a job, and attention to employees who have achievements still low cause still lack effectiveness of work expected. Effort – effort conducted by the multiplicity of approaches – approach of leader to the employees who haven't worked a maximum, leader of the more open to the views or ideas from his officers, as well as the head of a high appreciation for giving employees who perform.**

**The conclusions from the results of this research is the existence of a fairly strong relationship and positive between leadership and effectiveness of work Employees Astanaanyar Bandung Subdistrict, obstacles faced as a leader not a motivator for employees, employees less degrading idea – the idea for the work, as well as concern for employee achievement subdistrict.**