**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kegiatan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan mahluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak, baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Orang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. **Robbins dalam Fahmi (2014:153),** Organisasi adalah kesatuan *(entity)* sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi secara sederhana dapat dilihat sebagai perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya ( Pimpinan ). Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai tepat sasaran. Untuk itulah kepemimpinan yang baik sangat diperlukan bagi organisasi dengan adanya peran pemimpin yang baik, tujuan bisa terarah dalam proses mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

**Kepemimpinan** menurut **Robbins dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014:140)**, menyatakan **Kepemimpinan** adalah Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku pegawainya. Pemimpin organisasi akan sangat berhubungan dengan cara kerja dari para pegawainya, baik itu dari segi efektivitas maupun efisiensi atas pekerjaan yang dilakukan pegawainya.

Didalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Organisasi seperti kecamatan tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada didalamnya. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang sangat vital. Tugas seorang pemimpin tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada diatas tapi dia juga harus mampu berhubungan dengan orang – orang yang ada dibawah dan disekitar lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh, bergantung

pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga dan menjalankan kepemimpinannya serta adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

Karena kecamatan berhubungan langsung dengan masyarakat , maka berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah tersebut dalam mencapai tujuannya akan sangat berhubungan dengan kepemimpinan yang dipegang oleh seorang camat. Bagaimana dia bisa mengelola, mengatur, membimbing dan menghadapi permasalahan-permasalahan baik dari dalam lingkungan kerjanya ataupun dari luar lingkungan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mencoba menguraikan permasalahan yang dihadapi oleh Camat Astanaanyar dengan melakukan pengamatan pada Kecamatan Astanaanyar dan wilayah kerja sekitarnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat indikasi masih belum bagusnya efektivitas kerja pegawai Kecamatan Astanaanyar. Hal ini didasari sesuai yang dikemukakan Ricard M. Steers (1985:209) faktor utama pengaruh efektivitas diantaranya lingkungan dan pekerja itu sendiri. hal tersebut tergambar dari perilaku beberapa para pegawainya sehari-hari, banyak diantara pegawainya yang seringkali seenaknya membuang-buang waktu dengan berbincang-bincang, bercanda pada saat bekerja, membaca koran, bahkan asyik memainkan gadget mereka masing-masing karena pegawainya merasa tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan pada saat itu ataupun bisa ditunda untuk hari berikutnya, akan tetapi semua itu menunjukan perilaku yang tidak efektif dalam bekerja. Tidak hanya itu, masih adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja masih berlangsung tanpa ada alasan yang jelas dan tidak menggunakan surat izin dinas keluar.

Bukan hanya harus berhadapan dengan perilaku pegawainya yang menyebabkan belum efektifnya kerja para pegawai. Camat juga harus menghadapi kenyataan dimana kondisi lingkungan kerja yang mereka tempati bersebelahan langsung dengan tempat pembuangan sampah yang mana sehari-hari truk pengangkut sampah keluar masuk tempat pembuangan sampah tersebut, sehingga mereka sehari-hari seringkali mencium bau tak sedap dan menimbulkan rasa kurang nyaman dari tempat tersebut yang setidaknya dapat menurunkan efektivitas kerja para pegawai. Belum lagi camat harus berhadapan dengan keluhan para pedagang kaki lima dan orang-orang yang berdagang dipasar terletak tidak jauh dari tempat mereka bekerja, dikarenakan para pedagang yang tidak ingin direlokasi dari tempat mereka berdagang, sehingga seringkali pedagang mengeluhkan kepada instansi pemerintahan yaitu Kecamatan Astanaanyar tersebut. Akibat yang sering ditimbulkan dari aktivitas perdagangan tersebut ialah kemacetan yang sering terjadi setiap harinya, bahkan banyak sekali tukang beca yang parkir dijalan dan melawan arus sehingga menambah kemacetan yang terjadi.

Tidak hanya itu, akibat pertumbuhan penduduk dan tingkat urbanisasi yang cukup signifikan dengan rata-rata kepadatan penduduk di Kecamatan Astanaanyar lebih kurang 257 jiwa per hektar berdampak pada kondisi sosial masyarakat baik pada perilaku maupun kebutuhan menjadikan kondisi lingkungan yang tidak jauh dari kantor kecamatan sendiri terlihat sangat kumuh dan kurang terawat. Selain itu sarana dan prasarana yang dianggap masih kurang memadai bagi kebutuhan penduduk disekitar kecamatan, karenanya kepemimpinan bukan hanya menyangkut pada bawahan saja tapi menyangkut lingkungan sekitar pula agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai.

Hasil penjelasan diatas kecamatan yang merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa dan kelurahan. Bagi sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang penuh dinamika, kecamatan mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, tingkat heterogenitasnya (asal-usul, pendidikan, umur, kemampuan ekonomi) banyaknya desa atau kelurahan bawahan. Tanpa adanya dukungan pegawai yang memadai kualitas maupun kuantitasnya, maka camat akan lebih banyak menghabiskan waktu dan pemikirannya dibelakang meja menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis administratif.

Demi mewujudkan tugas-tugas pemerintah perlu didukung oleh semua jajaran aparatur Negara atau pegawai yang melaksanakan tugas pemerintah mulai dari tingkat desa, kecamatan, kabupaten, kota, provinsi, hingga tatanan pemerintah pusat. Pada tingkat kecamatan peran serta pemimpin atau camat sangat berhubungan pada jalannya kepemerintahan, sebagai aparatur Negara bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kepemerintahan kecamatan, termasuk bagaimana mengelola atau mengatur para pegawainya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan, bahwa:

1. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.
2. Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui sekertaris daerah. Camat sebagai pemimpin sekaligus pemegang kendali diwilayah kecamatan, harus dapat mengendalikan bawahan atau para pegawainya dalam suatu interaksi dan kerjasama kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi atau instansi kecamtan, serta mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan dan diberikan sebagai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Sederhananya, Camat sebagai pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan organisasi atau instansi kecamatan, sedangkan bawahan merupakan bagian besar dari unsur pelaksana yang berperan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugas masing-masing. Dengan kata lain para pegawai kecamatan berorientasi pada tugasnya.

Maka sudah jelas bahwa tugas camat adalah mengarahkan agar pegawai kecamatan dapat bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Semakin baik camat melaksanakan kepemimpinannya, maka Camat dapat menciptakan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan pelaksanaan kinerja yang baik sudah tentu dapat melahirkan terselenggaranya efektivitas kerja yang baik pula sesuai dengan yang diharapkan.

Organisasi pada dasarnya adalah bentuk kerjasama dua orang atau lebih. Baik yang disebut organisasi atau kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif. Efektivitas adalah ukuran sejauhmana tujuan dapat dicapai. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari segi aspek keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Pemerintahan Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung, yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian, Pegawai Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung harus seefektif mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sayang pada prakteknya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. Seperti yang telah dikemukakan masih terlihatnya perilaku pegawai yang kurang bekerja dengan maksimal. Misalnya saja para pegawai masih ada yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain itu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih minim, karena teknologi yang ada belum dimaksimalkan dengan baik sehingga terkadang memberikan pelayanan yang kurang memuaskan terhadap masyarakat. Disinilah dituntut kepemimpinan seorang camat dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintahan yang sehat.

Demi mencapai efektivitas kerja yang diinginkan, camat astanaanyar harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan cara memotivasi para pegawainya dan selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Camat juga harus mampu mengontrol kegiatan para pegawainya apakah berjalan dengan tujuan yang ingin dicapai atau tidak. Camat juga harus memperhatikan kerjasama para pegawainya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Masing-masing pegawai harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Kecamatan astanaanyar kota bandung adalah badan pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan publik : meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik dilingkungan kecamatan astanaanyar kota bandung. Pegawai kecamatan astanaanyar kota bandung merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota bandung, peneliti menemukan permasalahan, antara lain masih rendahnya efektivitas kerja pegawai kecamatan. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Tanggungjawab pegawai masih kurang. Contohnya bagi warga yang ingin membuat ktp harus menunggu tiga sampai empat hari dengan alasan harus mendapatkan tanda tangan dari Camat, padahal dapat satu atau dua hari saja dalam pembuatannya.
2. Serta permasalahan masih rendahnya kedisiplinan dalam hal waktu. Contohnya adalah masih adanya Pegawai Kecamatan Astanaanyar yang terlambat datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja, serta keluar kantor sebelum jam istirahat atau jam pulang berakhir, dikarenakan sistem absensi yang dikelola oleh satu orang, mulai dari jam masuk, hingga jam pulang kerja, sehingga bagi pegawai yang terlambat datang, pulang lebih awal pun absensinya akan tetap full kehadirannya.

Berdasarkan pada beberapa permasalahan yang diuraikan tersebut diatas diduga muncul karena kepemimpinan yang diterapkan oleh camat belum berjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari indikator – indikator sebagai berikut :

1. Camat belum memiliki kadar individualized consideration yang direfleksikan dalam memberikan perhatian kepada prestasi pegawai. Contohnya tidak adanya insentif tambahan bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Kepemimpinan Camat belum memiliki kadar inspirational motivational yang tercermin dalam komitmen terhadap sasaran organisasi. Contohnya tidak setiap hari Camat datang tepat waktu ke kantor, sehingga berdampak pada motivasi pegawai juga dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternatif pemecahan masalah yang diterjemahkan dalam bentuk skripsi yang berjudul :

**“ HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ASTANAANYAR KOTA BANDUNG “**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan positif antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi kepemimpinan berhubungan dengan efektivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan berkaitan dengan hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini, adalah:

1. **Tujuan Penelitian**

a. Untuk menemukan data dan informasi yang sebenarnya tentang hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung.

b. Untuk mengembangkan data dan informasi mengenai hambatan-hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan oleh camat yang berhubungan dengan efektivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung.

c. Untuk menerapkan usaha-usaha yang dilakukan terkait dengan hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung.

**2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan manfaat maupun kegunaan baik bagi penulis, maupun bagi pembaca pada umumnya. Adapun kegunaan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. **Kegunaan secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung.

1. **Kegunaan secara praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Hubungan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai, serta sebagai bentuk tanggung jawab akademik.

1. **Kegunaan bagi pihak umum**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai.

1. **Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan dan Pemimpin merupakan kebutuhan manusia secara kodrat, karena kelebihan dan kekurangan atau keterbatasan yang melekat pada diri manusia, disatu sisi memerlukan pemimpin dan disisi lain pada saat tertentu dituntut untuk mampu memimpin. Masalah kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia. Dan ada anggapan bahwa maju atau mundurnya suatu organisasi, maka sangat bergantung kepada bagaimana pemimpinnya.

Berdasarkan kepada latar belakang penelitian, untuk membahas masalah dan pemecahannya diperlukan anggapan dasar yang dijadikan landasan teoritis. Peneliti akan mengemukakan landasan teori yang berupa pendapat dari para ahli yang mengemukakan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Berkaitan dengan kepemimpinan, peneliti akan menguraikan definisi kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya akan berkembang suatu cara bekerja, indikator kepemimpinan dan cara bertingkah laku dari seorang pemimpin.

**Kouzes** dan **Posner** dalam **Suwatno** dan **Donni Juni Priansa (2014:140)** mengatakan, bahwa **“Kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.”**

Sedangkan **Tzu** dan **Cleary** dalam **Suwatno** dan **Donni Juni Priansa (2014:140):** berpendapat Kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Perkataan pemimpin atau leader memiliki berbagai pengertian, pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

**Griffin** dalam **Fahmi (2014:16)** mengatakan “Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; Pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.

**Bass** dan **Avolio** dalam **Suwatno** dan **Donni Juni Priansa (2014:159)** mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang:

1. *Idealized influence*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual simulation*
4. *Individualized consideration*

Hubungan manusia dapat berubah dan berkembang, sehingga perwujudan kepemimpinan menjadi bersifat dinamis. Melalui hubungan manusia yang wajar dan efektif dapat membina dan meningkatkan ketaatan atau kepatuhan, segan atau hormat, kepercayaan dan kerjasama yang terealisasi melalui efektivitas kerja dalam organisasi baik secara formal maupun informal. Efektivitas merupakan landasan dari setiap organisasi dalam pencapaian tujuannya, karena apabila suatu organisasi dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan efektif maka organisasi tersebut sudah dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya dengan handal.

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dari aspek kecepatan waktu, maka efektivitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya.

Menurut **Abdul Halim Et. All (2001:205)** mengemukakan bahwa pengertian efektivitas adalah :

**“Efektivitas adalah hubungan antara output dengan pusat** **pertanggung jawaban, semakin besar kontribusi output terhadap** **tujuan, maka semakin efektif suatu unit tersebut”.**

**Sondang P. Siagian (1985:151)** mengenai efektivitas kerja yaitu : Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Menurut Richard dan M. Steers (1980:192) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja:

1. Kemampuan menyesuaikan diri
* Situasi
* Komunikasi
* Kerjasama
1. Prestasi kerja
* Keterampilan , kemampuan dan keahlian
* Kedisiplinan
* Kepribadian
* Tanggung jawab

3. Kepuasan kerja

* Isi pekerjaan
* Supervisi
* Organisasi dan manajemen
* Kesempatan untuk maju
* Gaji dan finansial
1. **Hipotesis**

Hipotesis Asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. **HIPOTESIS PENELITIAN**

**" Terdapat Hubungan Positif antara Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Astana Anyar Kota Bandung “**

1. **HIPOTESIS STATISTIK**

$H\_{0}$ : $ρ$ = 0 : Kepemimpinan ( X ) Efektivitas Kerja ( Y ), artinya tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai

$H\_{a}$: $ρ$ ≠ 0 : Kepemimpinan ( X ) Efektivitas Kerja ( Y ), artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**Gambar 1.1**

 **Paradigma penelitian**

 **Ԑ**

 X Y

Keterangan Gambar :

X : Variabel Kepemimpinan **Ԑ : Variabel Lain**

Y : Variabel Efektivitas Kerja

1. **DEFINISI OPERASIONAL**

berdasarkan hipotesis diatas, maka untuk mempermudah dalam pembahasan dari hipotesis, selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian atau definisi operasional, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Positif adalah untuk melihat keeratan antara dua variabel atau lebih serta apakah variabel yang satu dapat meningkatkan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua varibel yaitu Kepemimpinan sebagai Variabel Independen dan Efektivitas Kerja sebagai Variabel Dependen.
2. Kepemimpinan adalah Kepemimpinan Camat Astanaanyar merupakan Suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai rencana strategis yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.
3. Efektivitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai kecamatan melaksanakan tugasnya dalam memenuhi peranannya yang sesuai dengan organisasi, juga seberapa baik seorang pegawai memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya dengan menjalankan sebaik-baiknya melalui penggunaan segala sumber daya yang tersedia sesuai dengan target waktu yang ditentukan.
4. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
5. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung. Jalan Bojongloa No.69 bandung – 40242. Telp/Fax . (022) 5200419.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu dari mulai pelaksanaan penjajagan penelitian pada bulan April 2015 sampai dengan selesainya skripsi.