**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi pada dasarnya merupakan sarana atau wadah bagi pegawai untuk dapat bekerjasama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan, baik itu pada lembaga pemerintahan yang non profit maupun lembaga swasta yang mengutamakan keuntungan.Suatu organisasi yang baik diharapkan mampu menggabungkan sumber daya yang ada dalam internal organisasi agar dapat mencapai tujuan-tujuan ada harus dicapai dalam suatu periode tertentu, diantaranya menyesuaikan sumber daya manusia dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.Pada saat bersamaan, organisasi secara terus-menerus mengkaji sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Seiring dengan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa warga negara memiliki hak untuk dapat diberikan pelayanan. Untuk merealisasikan hak-hak masyarakat, maka dituntut kinerja pegawai yang baik dari instansi pemerintah.

Aktivitas pelayanan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kebijakan pemerintah dan melaksanakan fungsinya untuk melayani masyarakat, para pegawai dilingkungan institusi dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Namun pelayanan kepada masyarakat dalam pelaksanaanya masih belum optimal, seperti kualitas pelayanan yang diberikan masih berbelit-belit dan sering menunda pelayanan yang seharusnya dapat diberikan pada saat itu juga, sehingga pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dikalangan masyarakat. Masih belum optimalnya kualitas pelayanan disebabkan masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia, karena pada kenyataanya produktivitas, keterampilan, etos kerja, pelayanan dan kedisiplinan para pegawai masih ditemukan ketidakoptimalan dalam aktivitasnya.

Fungsi utama lembaga pemerintahan pada tingkat kabupaten/kota tertulis pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679), Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 17 Tahun 2007 tentangUrusan Pemerintahan Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 17).

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2004:67)** Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau intansi pemerintahan.Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja.**(Wibowo, 2007: 133)**Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan.Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Suatu organisasi bisa berjalan dengan baik tergantung pemimpin yang seperti apa. Yang jelas gaya berkepemimpinan itu sangat menentukan kemajuan suatu organisasi atau intansi baik swasta atau pemerintahan.

Kepemimpinan adalah hal yang menjadi topik penting dalam setiap penelitian yang diarahkan untuk mengkaji sebuah organisasi. Di dalam sebuah organisasi pemerintahan karakter seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya memberi pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Situasi global yang kompetitif ini, mengharuskan instansi pemerintahan mempunyai kemampuan terutama dalam pelayanan publiknya. Strategi yang bagus saja tidaklah memadai, saat ini keberadaan seorang pemimpin yang handal dibutuhkan oleh instansi pemerintahan untuk mendukung strategi.

Pemimpin yang handal bukan saja harus piawai dalam menyusun strategi, tetapi juga dapat menjalankan strategi dengan efektif. Karena pemimpinlah yang akan melahirkan strategi dan sekaligus berupaya keras agar dapat mewujudkan strategi itu. Seorang pemimpin yang dinilai berhasil adalah pemimpin yang tanggap akan keadaan, situasi, hingga adanya perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya sehingga dapat memaksimalkan segala sumber daya yang terdapat di dalamnya dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Sampai saat ini banyak sekali konsep tentang kepimimpinan yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Kepemimpinan dideskripsikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan tindakan yang dilakukan mulai dari kepemimpinan kharismatik, kepimimpinan transaksional, hingga istilah terkini yang banyak dikemukakan adalah kepimimpinan transformasional, yang kini banyak diterapkan oleh beberapa pemimpin organisasi termasuk orgnisasi di intansi pemerintahan. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*.

Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik 3 dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional ini sangat besar jika dihubungkan dengan *existing condition* atau keadaan empirik pada suatu instansi. Kecamatan Margahayu yang terletak di Kabupaten Bandung merupakan instansi yang memiliki Tugas pokok dan fungsi tata kerja kecamatan yang berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kabupaten Bandung yaitu melaksanakan,kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani urusan Otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan pada Bagian Umum Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu dari variabel untuk menentukan keberhasilan organisasi masih rendah. Indikasi rendahnya kinerja tersebut secara faktual dapat dikemukakan indikator-indikatornya, sebagai berikut:

1. *Inisiatif,* dimana kurangnya semangat pegawai dalam mengajarkan tugas tugas yang diberikan kepada pegawai. Kemudian kurangnya inisiatif pegawai di dalam mengerjakan perkerjaan ataupun menyelesaikan masalah yang di hadapi. Contohnya adalah kurangnya inisiatifnya dari pegawai dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih harus selalu di perintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat membuat penghambat proses kerja pegawai dan proses pelayanan pembuatan e-ktp tidak efisien.
2. *Efektivitas,* kurangnya kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, misalnya, baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Ukuran lain dari efektivitas adalah kepuasan (*satisfaction*) dari pegawai atas hasil atau pekerjaan yang dilakukannya, bagaimana pegawai merasa kegunaan dari pekerjaan baik bagi dirinya maupun bagi organisasi*.* Contohnya dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan proses pelayanan pembuatan e-ktp yang diberikan kepada masyarakat dan meminta bantuan rekan kerja karena terkendala penguasaan *Microsoft Office*.

Maka berdasarkan Permasalahan diatas peneliti menduga bahwa masalah tersebut muncul karena dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. *Karisma,* kurangnya ketegasan seorang pemimpin dalam mengelola salah satu bidang yang berakibat kurangnya kedisiplinan pekerja. Contohnya banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu pada jam 07.30 WIB.
2. *Stimulasi intelektual,* pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung kurang dapat menangani konflik karena kurangnya pengalaman di bidang tersebut*.*

Berdasarkan latar belakang dan beberapa teori diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan akan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MARGAHAYU KABUPATEN BANDUNG”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?
2. Faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan hambatan dalam pelaksanaan memberikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

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

1. **Tujuan Penelitian**
2. Mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
3. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
4. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
5. **Kegunaan Penelitian**
6. Kegunaan teoritis, kegunaan ini diharapkan dapat menambah pengetahuaan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
7. Kegunaan Praktis, kegunaan ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah pengembangan sumber daya manusia terhadap hasil kerja yang memuaskan dan diharapkan menjadi acuan bagi pegawai untuk lebih mengembangkan potensi diri khususnya Pegawai di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
8. **Kerangka pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. **Sugiyono (2011:91)** Kerangka berfikir berisi gambaran peneltian secara menyuluruh yang memperlihatkan paradigma teori tentang masalah yang diteliti dan keterkaitan antarvariabel. Variabel yang ada dalam penelitian ini antara lain, gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent (X), sedangkan variabel independennya (Y) adalah kinerja pegawai.

Berkaitan dengan penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung ” dalam mempermudah pemecahan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para ahli berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Kepemimpinan (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat).

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti akan menyebutkan teori-teori dari para pakar yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran dalam usulan penelitian ini. [Pengertian Kepemimpinan](http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/) yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. **Young (dalam Kartono, 2003).**

Leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mugkin memiliki kualitas – kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela *(compliance induction theorist)* cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin **(Moejiono, 2002 )**

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Selanjutnya ada penjelasan dari para ahli mengenai definisi tentang kepemimpinan transformasional, yakni: Definisi Menurut Burn dalam Yukl (1994:297) menjelaskan mengenai kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

**Kepemimpinan transformasional sebagai yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling manaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggii dan nilai-nilai moral, seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.**

Selanjutnya Bass dalam Yukl (1994:297) menyatakan 3 (tiga) komponen kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. ***Karisma:* didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut**
2. ***Stimulasi Intelektual:* adalah sebuah proses yang padanya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru**
3. ***Diindividualisasi*: adalah termasuk memberi dukungan, membesarkan hati dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut.**

Maka dari 3 dimensi menurut Bass dalam Yulk (1994:297) yang di paparkan di atas berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, sehingga peneliti menggunakan teori kinerja menurut **Irawan.** Definisi Kinerja Menurut Irawan (1994 :4) menyatakan bahwa :

**Kinerja organisasi adalah kinerja yang ditunjukkan oleh organisasi secara keseluruhan, sedangkan kinerja proses adalah kinerja yang ditunjukkan oleh proses yang terjadi di dalam organisasi, sedangkan kinerja pekerja/pegawai adalah kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja/pegawai atau sekelompok pegawai/pekerja**.”

Dari definisi diatas bahwa faktor kinerja dominan dapat menentukan baik buruknya suatu organisasi / perusahaan baik swasta atau negeri.Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut pendapat Irawan (1994:4) adalah faktor kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pegawai / karyawan.

Prawirosentono (1999:27) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. ***Efektivitas* merupakan pengukuran atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan.Efektivitas berkaitan dengan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, misalnya, baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Ukuran lain dari efektivitas adalah kepuasan (*satisfaction*) dari pegawai atas hasil atau pekerjaan yang dilakukannya, bagaimana pegawai merasa kegunaan dari pekerjaan baik bagi dirinya maupun bagi organisasi*.***
2. ***Otoritas dan tanggung jawab*, adalah digunakan sebagai acuan untuk mengukur kinerja berdasarkan asumsi bahwa dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab selayaknya disebarkan tanpa adanya tumpang tindih yang mungkin dilakukan oleh pegawai karena kurang jelasnya pembagian antar keduanya.Wewenang yang dimiliki pegawai selayaknya berkaitan langsung dengan tanggung jawab yang dimiliki (*responsibility*).Untuk mengukur otoritas dan tanggung jawab dengan demikian menggunakan indikator *pendelegasian wewenang* dan *tanggung jawab.***
3. ***Disiplin,* adalah merupakan ketaatan dan hormat terhadap aturan maupun sanksi yang dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, hal ini meliputi: *penggunaan waktu kerja* dan *penerapan sanksi*.**
4. ***Inisiatif*, adalah salah satu dimensi kinerja berdasarkan asumsi bahwa pegawai dalam pelaksanaan kerja memiliki kesempatan untuk mengemukakan pendapat maupun melaksanakan perintah berdasarkan cara yang dianggapnya tepat, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berkreasi dan tidak tergantung pada instruksi dari atasan, hal ini meliputi *kesempatan mengemukakan gagasan* dan *usahaperbaikan kerja.***

Mengacu pada kerangka berpikir diatas, maka model yang digambarkan dalam paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pemikiran Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja**

**Komponen-Komponen Kepemimpinan Transformasional (Bass dalam Yukl, 1994:297)**

1. Karisma.
2. Stimulasi Intelektual
3. Perhatian yang diindividualisasi.

**Faktor-Faktor Kinerja (Prawirosentono, 1999:27)**

1. Efektivitas.
2. Otoritas dan Tanggungjawab
3. Disiplin,
4. Inisiatif.

*kerja.*

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.**Sugiyono (2013:96)** Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakam penellitian sebagai berikut:“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung”

Hipotesis statistik

1. *Hᴏ: ρs ≤ =Kepemimpinan*: kinerja*<0,* Kepemimpinan*(x)* Kinerja *(Y)* artinya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. *Hᴏ: ρs ≥ 0 ≠*kepemimpinan: kinerja*<0,* kepemimpinan *(x)* kinerja (Y) artinyakepemimpinan terhadap kinerja pelaksanaan program kerja ada pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**Gambar 1.2**

**Paradigma Pengaruh**

X = Kepemimpinan Transformasional

Y = Kinerja Pegawai

ɛ = Variabel lain diluar dari variabel Kepemimpinan

Transformasional yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap

variabel kinerja .

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi opoerasional, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X) sebagai peran terpenting dalam proses pencapaian tujuan secara maksimal melibatkan segala potensi yang ada di dalam diri Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Dimensi yang menjadi alat ukur pengembangan sumber daya manusia yaitu :
2. Dimensi Karisma.
3. Dimensi Stimulasi Intelektual.
4. Dimensi Diindividualisasi.
5. Kinerja (Y) merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukan pada tingkat sejauhmana organisasi, program atau kegiatan pelaksanaaan secara optimal pada Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Aspek-aspek yang menjadi alat ukur kinerja yaitu:
6. Aspek Efektivitas
7. Aspek Otoritas dan Tanggung Jawab.
8. Aspek Disiplin.
9. Aspek Inisiatif
10. **Lokasi dan Jadual Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Pegawai Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, tepatnya Jalan Sukamenak Nomor 145 Kabupaten Bandung. Nomor Telepon (022) 5417870, email: [kecmargahayu@bandungkab.go.id](mailto:kecmargahayu@bandungkab.go.id)**.**

Penelitian yang dilakukan peneliti dilaksankan pada tanggal 8 Januari 2018 – 8 Februari 2018 sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

**TABEL 1.1**

**JADUAL KEGIATAN PENELITIAN**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Tahun | 2018 | | | | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Januari | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | |
| Minggu | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | |
| 1. | **TAHAPAN PERSIAPAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Perizinan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Penjajagan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Pengajuan Judul | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Studi Kepustakaan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Pembuatan Usulan Penelitian | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| 2. | **TAHAP PELAKSANAAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Observasi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Wawancara | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| 3. | **TAHAP PENYUSUNAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Pengolahan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Analisis Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Penulisan Skripsi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| 4. | **TAHAP PENGUJIAN, PENELAAHAN & REVISI** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Seminar Usulan Penelitian | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Revisi Seminar Penelitian | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Penelaahan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Revisi Tugas Akhir | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | 1. Revisi Skripsi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |

**Sumber: Hasil Penelitian 2018**