

LEMBAR PERNYATAAN

Bersama surat ini, saya menyatakan:

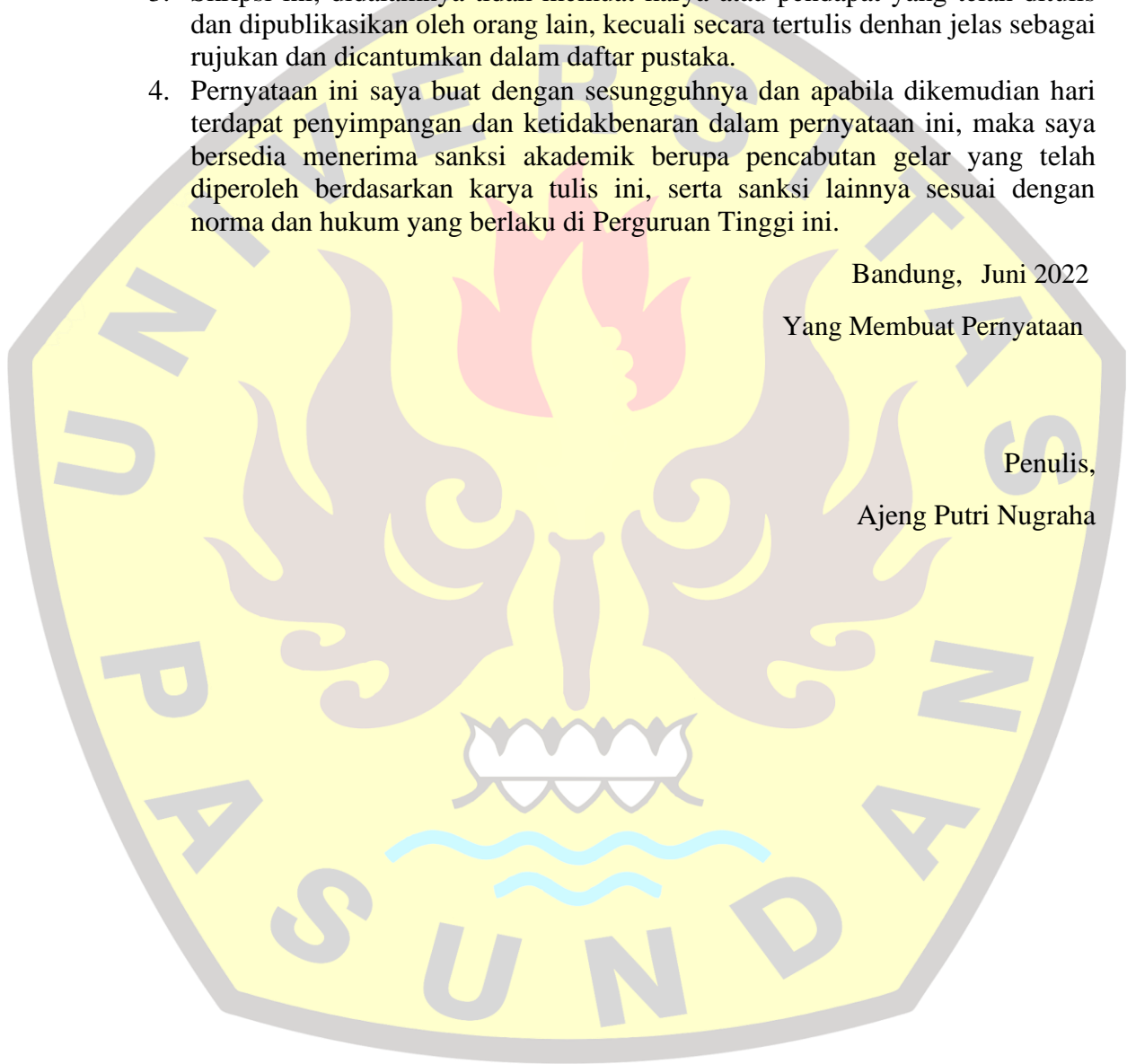
1. Skripsi ini, asli hasil karya tulis saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, atau Doctor) baik di Universitas Pasundan maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, hasil karya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan penguji.
3. Skripsi ini, didalamnya tidak memuat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas sebagai rujukan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh berdasarkan karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandung, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

Penulis,

Ajeng Putri Nugraha



LEMBAR PERNYATAAN

Bersama surat ini, saya menyatakan:

5. Skripsi ini, asli hasil karya tulis saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, atau Doctor) baik di Universitas Pasundan maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
6. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, hasil karya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan penguji.
7. Skripsi ini, didalamnya tidak memuat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas sebagai rujukan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
8. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh berdasarkan karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandung, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

Penulis,

Ajeng Putri Nugraha

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional yang mana pada dimensi motivasi inspiratif dan stimulus intelektual masih kurang maksimal sehingga mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta masih terjadi keterlambatan penyelesaian tugas maka dari itu para pegawai masih kurang dalam hal optimism karena memang pemimpin disana kurang memperhatikan itu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa teknik kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran angket pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, secara sistematis memiliki pengaruh yang sangat kuat, sedangkan secara simultan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 55,3%. Adapun pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 44,7%, dengan demikian hipotesis konseptual mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai teruji. Secara parsial kepemimpinan transformasional pada dimensi kharisma (X_1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16%, dimensi motivasi inspiratif terhadap kinerja pegawai (X_2) adalah sebesar 6,6%, dimensi stimulus intelektual terhadap kinerja pegawai (X_3) adalah sebesar 7,6%, serta dimensi perhatian individual terhadap kinerja pegawai (X_4) adalah sebesar 14,5%. Hal ini mengandung makna bahwa keempat dimensi pada kepemimpinan transformasional telah memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Kesimpulan dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung memiliki pengaruh yang kuat. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dapat dikatakan teruji. Saran untuk instansi harus lebih memperhatikan setiap pegawainya dan memberikan arah – arahan mengenai tugas dari setiap pegawainya agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The background of the problem in this research is Transformational Leadership which on the dimensions of inspirational motivation and intellectual stimulus is still not optimal, resulting in employees less enthusiastic in carrying out their duties and there are still delays in completing tasks, therefore employees are still lacking in optimism because the leaders there are lacking. pay attention to that.

The research method used in this research is descriptive research method with a quantitative approach. Data collection techniques used in the form of library techniques and field studies consisting of observations, interviews, documentation, and distribution of questionnaires at the Department of Population and Civil Registration of the City of Bandung.

The results showed that the influence of transformational leadership style on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bandung City, systematically had a very strong influence, while simultaneously transformational leadership had a significant effect on employee performance, namely 55.3%. The influence of other variables on employee performance is 44.7%, thus the conceptual hypothesis regarding transformational leadership on employee performance is tested. Partially, transformational leadership on the dimension of charisma (X1) on employee performance is 16%, the dimension of inspirational motivation on employee performance (X2) is 6.6%, the dimension of intellectual stimulus on employee performance (X3) is 7.6%, and the dimension of individual attention to employee performance (X4) is 14.5%. This implies that the four dimensions of transformational leadership have a significant influence on employee performance at the Bandung City Population and Civil Registration Service.

The conclusion of the influence of transformational leadership style on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bandung City has a strong influence. Thus the conceptual hypothesis regarding the effect of transformational leadership style on employee performance at the Bandung City Population and Civil Registration Service can be said to be tested. Suggestions for agencies should pay more attention to each employee and provide directions regarding the duties of each employee so that there are no delays in completing tasks.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance.

ABSTRAK

Anu jadi kasang tukang masalah dina ieu panalungtikan nya éta Kapamingpinan Transformasional anu dina dimensi motivasi inspiratif jeung stimulus inteléktual masih kénéh tacan optimal, balukarna pagawé kurang sumanget dina ngalaksanakeun tugasna sarta masih kénéh aya keterlambatan dina ngaréngsékeun tugas, ku kituna pagawé masih kénéh kurang. dina optimisme sabab pamingpin di dinya aya kakurangan. perhatikeun éta.

Métode panalungtikan anu digunakeun dina ieu panalungtikan nyaéta métode panalungtikan déskriptif kalawan pamarekan kuantitatif. Téhnik ngumpulkeun data digunakeun dina wangun téhnik pustaka jeung studi lapangan anu diwangun ku observasi, wawancara, dokuméntasi, jeung distribusi angkét di Dinas Kependudukan jeung Catatan Sipil Kota Bandung.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén pangaruh gaya kapamingpinan transformasional kana kinerja pagawé di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, sacara sistematis miboga pangaruh anu pohara kuat, sedengkeun sacara simultan transformasional kapamingpinan miboga pangaruh anu signifikan kana kinerja pagawé, nya éta 55,3%. Pangaruh variabel séjén kana kinerja pagawé nyaéta 44,7%, ku kituna hipotésis konseptual ngeunaan kapamimpinan transformasional kana kinerja pagawé diuji. Sawaréh, kapamingpinan transformasi dina dimensi karisma (X_1) kana kinerja pagawé nyaéta 16%, diménsi motivasi inspirasional kana kinerja pagawé (X_2) nyaéta 6,6%, dimensi stimulus inteléktual kana kinerja pagawé (X_3) nyaéta 7,6%, jeung dimensi perhatian individu kana kinerja pagawé (X_4) nyaéta 14,5%. Ieu ngandung harti yén opat diménsi kapamingpinan transformasional miboga pangaruh anu signifikan kana kinerja pagawé di Dinas Kependudukan jeung Catatan Sipil Kota Bandung.

Kacindekan pangaruh gaya kapamingpinan transformasional kana kinerja pagawé di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung miboga pangaruh anu kuat. Ku kituna hipotésis konsép ngeunaan pangaruh gaya kapamingpinan transformasional kana kinerja pagawé di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung bisa disebutkeun diuji. Saran pikeun instansi kedah langkung merhatikeun ka unggal karyawan sareng masihan pituduh ngeunaan tugas unggal karyawan supados henteu aya telat dina ngarengsekeun tugas.

Kata Konci: Kapamingpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ajeng Putri Nugraha
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 18 Maret 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Komp. Bumi Asri No. C. 222 RT 06 RW 08
Nomor Pokok Mahasiswa : 182010028

B. Orang Tua

Nama Ayah : Asep Nugraha
Nama Ibu : Elis Maryati
Alamat : Komp. Bumi Asri No. C. 222 RT 06 RW 08

C. Pendidikan

2004 – 2006 : TK AL – Inayah
2006 – 2012 : SD Negeri Gempol Sari
2012 – 2015 : SMP Negeri 2 Marga Asih
2015 – 2018 : SMA Negeri 3 Cimahi
2018 – 2022 : Universitas Pasundan Bandung

D. Pengalaman Organisasi

2018 – 2019 : Staff Bidang Kominfo HIMA Administrasi Publik
2019 – 2020 : Staff Bidang Kesenian HIMA Administrasi Publik

Demikian Daftar Riwayat Hidup peneliti yang dibuat dengan sebesar – besarnya sebagai pelengkap Skripsi.

Bandung, Juni 2022

Ajeng Putri Nugraha

VISI DAN MISI
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG



Pengkuh Agamana,

Luhung Elmuna,

Jembar Budayana.

Visi :

Menjadi komunitas akademik peringkat internasional yang mengusung nilai Sunda dan Islam di tahun 2022.

Misi :

- a. Menyelenggarakan Pendidikan tinggi bertaraf internasional.
- b. Mewujudkan penelitian bertaraf internasional.
- c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan martabat manusia.
- d. Menjaga, memelihara, dan mengembangkan budaya Sunda.
- e. Menjaga, memelihara, dan mengembangkan Syi'ar Islam.

VISI DAN MISI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PASUNDAN

Visi :

Terwujudnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sebagai pusat unggulan dalam pengembangan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mengusung Budaya Sunda dan Nilai Islam baik ditingkat lokal, nasional, dan internasional di tahun 2022.

Misi :

- a. Menyelenggarakan Pendidikan tinggi bertaraf internasional.
- b. Melaksanakan penelitian dalam skala internasional melalui pengembangan kerjasama dengan Lembaga – Lembaga Internasional.
- c. Melakukan pengabdian kepada masyarakat yang berlandaskan pada pengembangan Ilmu Pengetahuan bersifat solutif.
- d. Menjadikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan sebagai pusat unggulan dalam penyelenggaraan Pendidikan, melalui pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi sesuai profesionalisme Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- e. Mengembangkan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang berorientasi pada peningkatan kompetensi mahasiswa, dosen, dan lulusan yang memiliki nilai keunggulan dan daya saing global.
- f. Membangun manusia yang memiliki karakter serta mampu menjunjung tinggi nilai religi (keislaman) dan nilai – nilai budaya daerah (kesundaan) baik di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

VISI DAN MISI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS PASUNDAN

Visi :

Menjadikan Program Studi Administrasi Publik menghasilkan lulusan S-1 (Sarjana) yang unggul pada bidang Administrasi Publik baik ditingkat lokal, nasional, maupun internasional dengan mengusung budaya Sunda dan nilai Islam pada tahun 2022.

Misi :

- a. Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran yang berkualitas dalam menerapkan nilai dan mengembangkan Administrasi Publik sejalan dengan prinsip keunggulan dan daya saing.
- b. Menyelenggarakan kajian ilmiah melalui kegiatan penelitian dalam upaya pengembangan Administrasi Publik ditingkat lokal, nasional, dan internasional serta aplikasinya sesuai dengan perkembangan Administrasi Publik.
- c. Menyelenggarakan, membina, dan mengembangkan pengabdian kepada masyarakat sebagai tanggung jawab akademik untuk kemajuan masyarakat dan memperkuat posisi dan lulusannya di masyarakat.
- d. Menjalinkan kerjasama dengan berbagai institusi aplikasi pengembangan Administrasi Publik yang menyungsung nilai – nilai budaya lokal (kesundaan) dan nilai religi (keislaman) baik ditingkat lokal, nasional, dan internasional.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. AL – Insyirah: 5)

“Tina Peurih Jadi Peurah”

“Bumi itu bulat. Mau lewat mana dan dengan media apa pun asalkan punya tujuan dan alamat yang jelas pasti sampai juga. Sama seperti impian yang di cita – citakan, jika punya tujuan yang jelas dan upaya keras pasti akan terwujud.”

(Ajeng Putri Nugraha)

Sebuah persembahan untuk kedua orang tua saya khususnya Mamah, yang tidak pernah lelah memberikan dukungan untuk saya dalam menempug Pendidikan, membimbing dengan hati yang ikhlas untuk melalui semua rintangan yang sedang dihadapi, serta tidak pernah putus mendoakan yang terbaik untuk anaknya. Bagi saya pribadi tidak mampu untuk membalas semua jasa – jasanya yang sudah melahirkan, merawat, mendidik, dan membiayai saya hingga sampai di titik sekarang. Saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta, keluarga, sahabat, teman, dan untuk orang – orang yang suddah memandang sebelah mata kepada saya.

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Robbil'alamin, tidak ada kata yang dapat penulis sampaikan kecuali rasa syukur yang sebesar – besarnya kepada Allah SWT, atas rahmatnya yang berlimpah dalam penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti berusaha mengumpulkan buku – buku, ataupun sumber lainnya yang menunjang terhadap penyelesaian Skripsi ini, baik melalui internet, jurnal, dan sumber yang peneliti dapatkan dari lokasi penelitian. Keterbatasan penulis dalam membuat Skripsi, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui dilapangan dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait.

Penuh ketulusan dan keikhlasan, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya kepada Ibu Nyi Raden Ruyani, S.Sos, M.Si, selaku dosen pembimbing atas kesediaan waktu, kebaikan dan keikhlasan dalam memberikan bimbingan, dukungan, saran, serta nasehat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti juga mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kepada kedua Kakek dan Orangtua tercinta Bapak H.R.E. Suparyo, Bapak Asep, dan Ibu Elis Maryati yang telah memberikan cinta, kasih sayang yang tulus, doa serta dukungan yang tak pernah henti kepada peneliti dalam menyelesaikan masalah.
2. Prof. Dr. H. Eddy Jusuf Sp, M.Si., M.Kom selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. M. Budiana, S.IP, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. Drs. Kunkunrat, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
5. Drs. Rudi Martiawan, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan.
6. Rizky Ilhami, S.Sos, M,Ap selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan.
7. R. Hari Bustomi, S,T, M,Si selaku Ketua Laboratorium Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan.
8. Dr. Lia Muliawaty, M.Si dan Dr. H. Yaya Mulyana Abdul Azis, M.Si selaku Dosen Penguji penelitian saya.

9. Seluruh keluarga besar Universitas Pasundan dan keluarga besar Program Studi Administrasi Publik FISIP Universitas Pasundan yang telah memberikan pelayanan dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
10. Kepada Bapak H. Tatang Muhtar, S.Sos., M.Si selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada Ibu Hanny Diyah Hendrawatty, S.H, M.Ap selaku Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang telah membantu peneliti dalam mendapatkan data – data yang diperlukan untuk menunjang penelitian ini.
12. Kepada Ibu Neti Herawati, S.H selaku Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang telah bersedia diwawancara oleh peneliti dan membantu dalam hal pencarian data – data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.
13. Kepada seluruh jajaran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk membantu dalam pengisian angket dan mencari data dan informasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
14. Kepada Keluarga Besar Bapak Suparyo yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
15. Kepada Kakak saya Markus Irvan Grasio yang selalu mengantar adiknya kemana pun, selalu sabar menunggu adiknya kuliah dan bimbingan, selalu menyemangati

adiknya, menghibur dan kadang suka membuat emosi adiknya dalam mengerjakan penelitian ini.

16. Kepada ponakan saya Azaika Abiraja Sabiruna dan Kholif yang telah menghibur dan mengganggu tantenya yang sedang mengerjakan penelitian ini.
17. Kepada sahabat baik saya Kintan Fanissa Nur Pribadi yang selalu mau disalahkan, selalu membantu, selalu memberi semangat, selalu mendengar keluh kesah peneliti, dan menghibur peneliti.
18. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan selama di kampus “Semakin Didepan” (Siti Nurai’syah, Puput, Febi, Nadhya, Pakis) dan “Est 2018” (Ismaya, Renjani, Rizky Rifasya) yang sedang berjuang bersama, selalu saling memberikan semangat, saling membantu saat kesusahan dan saling mendoakan.
19. Kelas A Administrasi Publik angkatan tahun 2018 yang telah menjadi rekan menuntut ilmu bersama di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
20. Kelompok Dosen Pembimbing Ibu Nyi Raden Ruyani, S.Sos, M.Si (Zaidan, Meli, Freza, Ardian, Erika, Gina, Rafni) selaku kelompok bimbingan yang sama – sama berjuang, saling membantu, dan saling memberikan semangat.
21. Kepada kakak tingkat yang selalu membantu dan memberikan motivasi (Teh Yuyu Sri Astuti, Teh Yuyu Purwanti, Teh Azka, A Raafi, Kak Hanky).
22. Kepada sahabat – sahabat SMA ku yang selalu membantu dan memberikan motivasi (Naufal Fauzi, Anwar, Windy, Annastya, Eryka, Kevin).

23. Bapak, Ibu, dan Kakak - Kakak guru di SMA Negeri 3 Cimahi yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti.
24. Kepada bias – bias ku Cha Eun Woo dan para member EXO yang telah menghibur peneliti dikala pusing melanda.
25. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dukungan serta dorongan kepada peneliti selama penelitian ini berjalan yang tak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini pun bermanfaat bagi semua pihak dan awal dari kesuksesan kita semua.

Bandung, Juni 2022

Ajeng Putri Nugraha

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	<i>ii</i>
ABSTRAK.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
VISI DAN MISI.....	viii
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK.....	viii
UNIVERSITAS PASUNDAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI.....	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	10
2.1.2 Kajian Administrasi Publik.....	18
2.1.3 Kajian Manajemen.....	19
2.1.4 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.5 Kajian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	24

2.1.6 Kajian Kinerja Pegawai	30
2.1.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2 Kerangka Berpikir	38
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional	38
2.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	39
2.2.3 Definisi Kinerja Pegawai	40
2.2.4 Dimensi Kinerja Pegawai	40
2.3 Hipotesis	41
BAB III.....	43
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Objek Penelitian	43
3.1.1 Gambaran Umum Kota Bandung	43
3.1.2 Visi dan Misi Kota Bandung	44
3.1.3 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.....	48
3.1.4 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	52
3.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Pelaksana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	57
3.1.6 Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	65
3.2 Metode Penelitian	82
3.2.1 Desain Penelitian	82
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian	84
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	89
3.2.4 Uji Instrumen Penelitian.....	95
3.2.5 Teknik Analisis Data	99
3.2.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	112
BAB IV	114
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	114
4.1 Hasil Penelitian.....	114

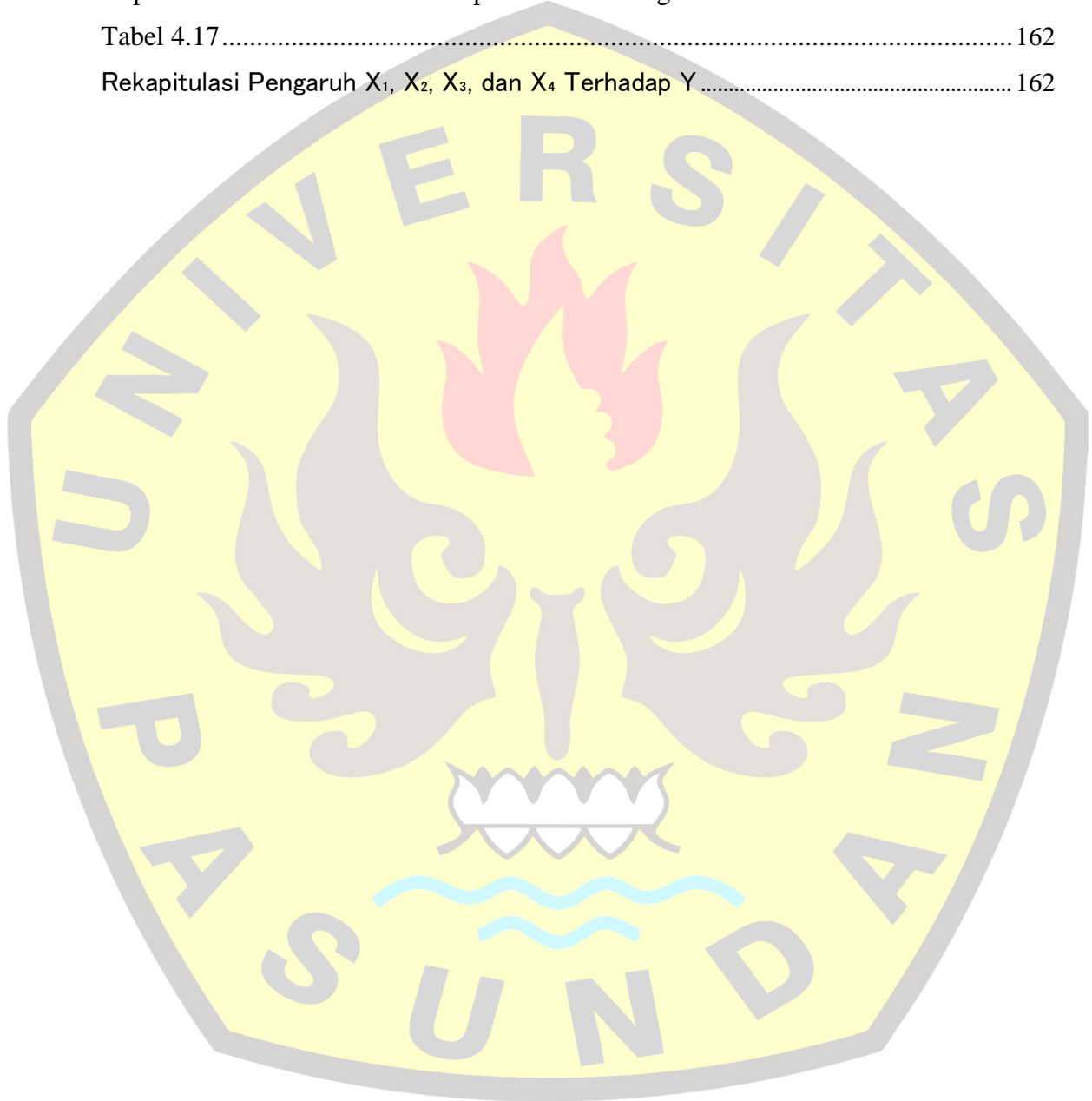
4.1.1 Analisis Kuantitatif Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.....	114
4.2 Pembahasan	150
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, Dan Perhatian Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	162
BAB V.....	175
KESIMPULAN DAN SARAN.....	175
5.1 Kesimpulan.....	175
5.2 Saran	176
DAFTAR PUSTAKA	178
A. Buku.....	178
B. Jurnal.....	181
C. Dokumen dan Peraturan Undang - Undang.....	182
LAMPIRAN.....	184

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	10
Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1	54
Data Kualifikasi Pendidikan Pegawai	54
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	54
Tabel 3.2.....	55
Data Kualifikasi Pangkat/Golongan Pegawai	55
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	55
Tabel 3.3.....	56
Data Inventaris	56
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	56
Tabel 3. 4.....	85
Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)	85
Tabel 3.5.....	87
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	87
Tabel 3.6.....	100
Skor Jawaban Pernyataan.....	100
Tabel 3.7.....	104
Interval Koefisien.....	104
Tabel 3.8.....	111
Pedoman Interpretasi Determinasi	111
Tabel 3.9.....	113
Jadwal Kegiatan Penelitian	113
Tabel 4.1	115
Skor Jawaban Pernyataan.....	115
Tabel 4.2.....	118
Daftar Skor Jawaban Variabel Kepemimpinan Tranformasional (X).....	118
Tabel 4.3.....	120

Tabulasi Korelasi Skor Item dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)	120
Tabel 4.4.....	122
Total Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional	122
Tabel 4.5.....	124
Daftar Skor Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	124
Tabel 4.6.....	126
Tabulasi Korelasi Skor Item dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	126
Tabel 4.7.....	127
Total Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	127
Tabel 4.8.....	130
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	130
Tabel 4.9.....	130
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	130
Tabel 4.10.....	131
Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	131
Tabel 4.11	132
Uji Korelasi Product Moment	132
Tabel 4.12.....	134
Uji Koefisien Regresi (Determinan)	134
Tabel 4.13.....	136
Uji Model	136
Tabel 4.14.....	137
Persamaan Regresi	137
Tabel 4.15.....	140
Nilai – Nilai Standarized Coefficients	140
Tabel 4.16.....	149
Rekapitulasi Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 Terhadap Y	149
Tabel 4.17.....	150

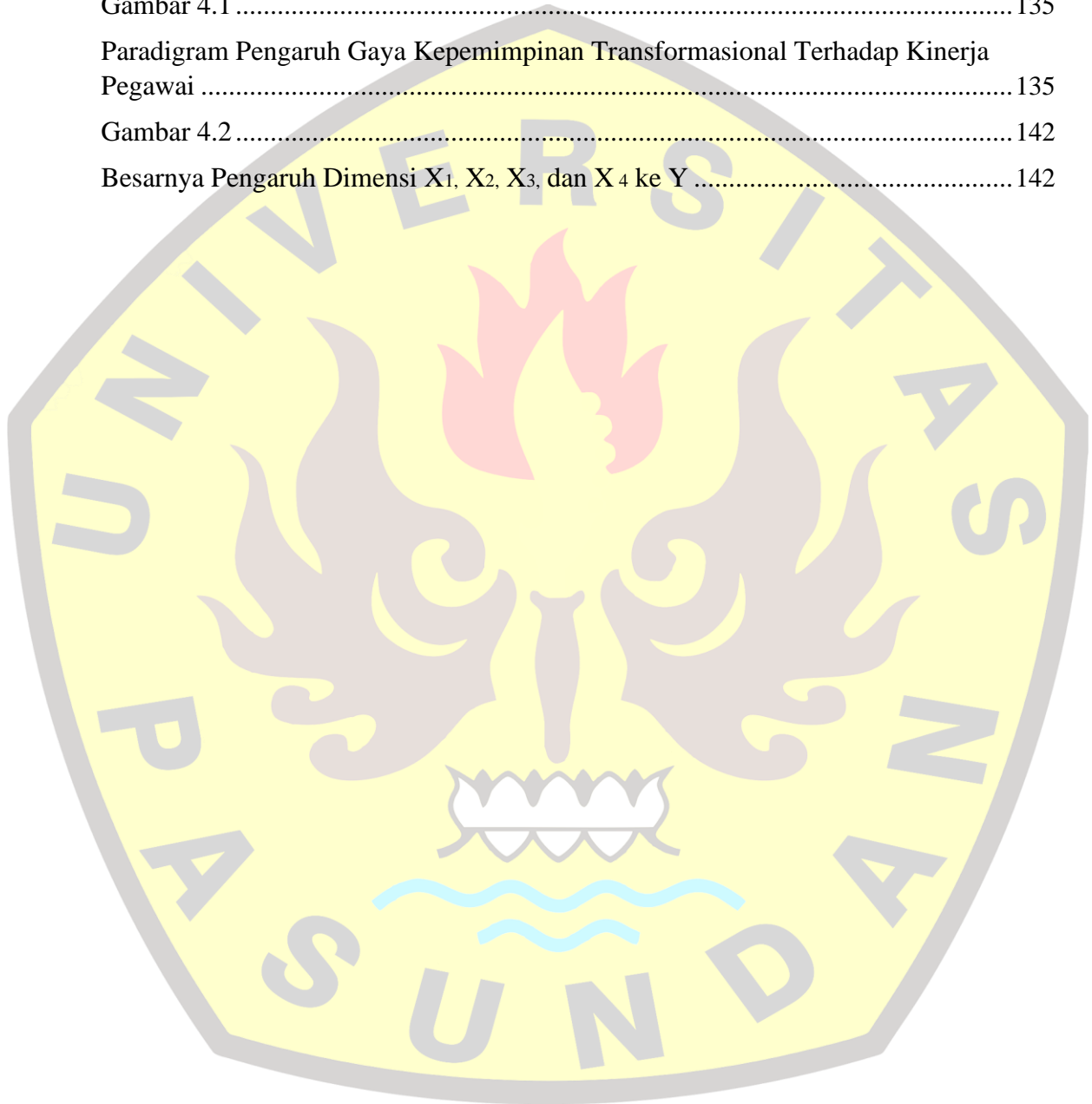
Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.....	150
Tabel 4.17.....	162
Rekapitulasi Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 Terhadap Y	162



DAFTAR GAMBAR

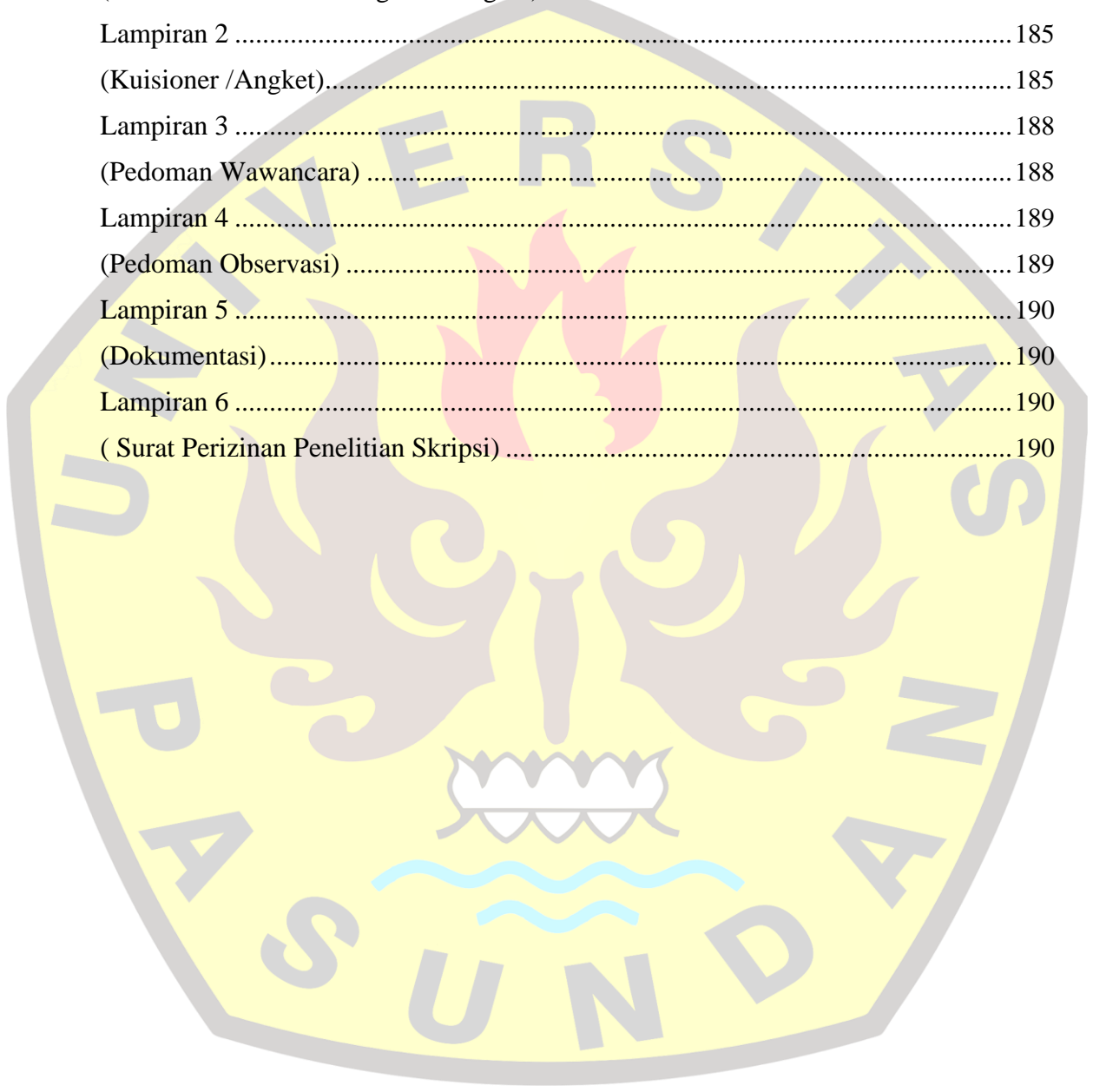
Gambar 2.1	41
Kerangka Berpikir	41
Gambar 3.1	52
Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	52
Gambar 3.2	66
e-SPASI Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	66
Gambar 3.3	67
Kartu Identitas Anak (KIA)	67
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	67
Gambar 3.4	70
Aplikasi e-PUNTEN	70
Gambar 3.5	72
Aplikasi Salaman	72
Gambar 3.6	74
Mobil Keliling Bi EHa dan Mang Udin	74
Gambar 3.7	76
Gerai Geulis	76
Gambar 3.8	78
Aplikasi Pemuda	78
Gambar 3.9	79
Mepeling Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	79
Gambar 3.10	91
Teknik Sampling	91
Gambar 3.11	105
Paradigma Penelitian	105
Gambar 3.12	106

Diagram Jalur Pengaruh Parsial Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 ke Y	106
Gambar 4.1	135
Paradigam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	135
Gambar 4.2.....	142
Besarnya Pengaruh Dimensi X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 ke Y	142



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	184
(Surat Permohonan Peengisian Angket)	184
Lampiran 2	185
(Kuisisioner /Angket).....	185
Lampiran 3	188
(Pedoman Wawancara)	188
Lampiran 4	189
(Pedoman Observasi)	189
Lampiran 5	190
(Dokumentasi).....	190
Lampiran 6	190
(Surat Perizinan Penelitian Skripsi)	190



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang pada suatu pemerintahan, karena bagaimanapun suatu keberhasilan dan kemajuan setiap organisasi pemerintahan tidak akan lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pada organisasi pemerintahan, kesuksesan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung dengan kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terlaksana, tetapi sebaliknya kelemahan kepemimpinan adalah salah satu sebab lemahnya suatu kinerja pegawai dalam ruang lingkup organisasi yang dipimpinnya.

Menurut **Hasibuan (2019: 11)** “Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas adalah suatu harapan setiap organisasi, karena jika suatu organisasi memiliki hal tersebut maka akan dengan mudah mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh individu maupun kelompok agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat.” Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. Media massa baik elektronik maupun cetak

seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu organisasi. Merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam proses administrasi, yang didasarkan kepada suatu pemikiran bahwa peran seorang pemimpin dalam implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu diantara administrator untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau dengan senang hati mencapai tujuan dari organisasi/instansi yang sudah ditetapkan.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka diharapkan akan mempunyai hubungan terhadap upaya dalam peningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan. Seperti yang kita ketahui kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. \Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut **Hasibuan (2011: 94)** menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan sangat erat dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target – target yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau

organisasi. Peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda kepemimpinan dalam suatu instansi sangat penting, karena suatu keberhasilan dalam suatu instansi dan organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan untuk mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga pegawai bekerja secara profesional. Kesalahan yang dilakukan pegawai dapat disebabkan karena kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan oleh pemimpin. Pengarahan yang dimaksud adalah seperti menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi dari pegawai.

Ada berbagai gaya kepemimpinan, dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada karakteristik kepemimpinan yang sampai saat ini masih banyak dijadikan sebagai model dan sesuai dengan situasi saat ini adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh **Bass dalam Yulk: 2015** yakni tipe kepemimpinan transformasional. Menurut **Robbins (2015: 261)** menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang tinggi, maka aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi. Begitu pula dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung adalah salah satu bentuk pelayanan administratif yang diselenggarakan

pemerintah daerah yakni perihal administrasi kependudukan. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dijelaskan bahwa administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Tentunya tujuan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, untuk melakukan hal tersebut maka harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya dan untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan serta keinginan setiap pegawai seputar segala persoalan – persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bagian, yang mana masih banyak menimbulkan berbagai persoalan – persoalan seputar pegawainya.

Berdasarkan penelitian awal, ternyata pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung mengenai Kepemimpinan Transformasional masih tergolong rendah dan tidak terlepas dari permasalahan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, hal ini terlihat dari beberapa indikator yang diantaranya:

- 1) *Idealized Influence* (Kharisma). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, karena

pemimpin sudah memberi wawasan dan kesadaran akan visi misi, serta menumbuhkan sikap hormat pada setiap pegawai.

- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih kurang baik, karena pemimpin masih kurang dalam memotivasi para bawahannya agar bekerja lebih giat yang dapat dilihat dari masih ada penumpukan tugas dan akan terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan.
- 3) *Intelltual Stimulation* (Stimulus Intelektual). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah cukup baik, karena pegawai mampu memecahkan masalah dengan baik.
- 4) *Individual Attention* (Perhatian Individual). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih kurang baik, karena pemimpin masih kurang dalam memberikan perhatian, membimbing dan melatih setiap bawahan secara pribadi.

Masih ada beberapa permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung baik yang dialami karena permasalahan yang terjadi di dalam organisasi maupun permasalahan yang menyangkut dengan pelayanan yang diberikan untuk masyarakat. Hal tersebut bisa menjadi penyebab dari kinerja pegawai yang rendah berikut ini identifikasi masalah yang sering terjadi yaitu:

- 1) Kualitas. Dari hasil pengamatan, peneliti melihat masih rendahnya kualitas yang dihasilkan oleh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Bandung. Oleh karena itu tugas – tugas yang diberikan oleh pemimpin tidak tersampaikan sebagaimana mestinya.

- 2) Kuantitas. Kuantitas sering disebut juga jumlah unit yang diselesaikan oleh pegawai dan aktivitas yang dihasilkan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah berjalan cukup baik. Karena fasilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, tidak terjadi penumpukan pegawai dan masyarakat dalam melayani dan menyelesaikan tugasnya.
- 3) Ketepatan Waktu. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih ada keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Hal itu disebabkan karena pemimpin kurang tegas kepada bawahan dan tidak ada sanksi kepada bawahannya jika terjadi keterlamabatan penuntasan tugas tersebut.
- 4) Efektivitas. Hasil pengamatan peneliti efektivitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, karena sumber dayanya sudah terpenuhi.
- 5) Kemandirian. Hal ini karena kurang adanya perhatian dari pimpinan kepada para pegawai dalam memenuhi kebutuhan individu para pegawainya.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dianggap belum sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh sikap pemimpin yang tidak terlalu

peduli, mendelegasikan tugas bahkan tidak hanya kepada bawahan tetapi kepada rekan kerja yang lain, dan masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan evaluasi atau pertemuan baik formal maupun nonformal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat mengenal satu sama lain dan menggiatkan pimpinan dan bawahan mengenai keinginan masing – masing pihak.

Sejalan dengan hal tersebut, kiranya factor kepemimpinan transformasional dapat menjadi indikator utama dari ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang turun. Oleh karena itu, pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing – masing.

Untuk melihat bagaimana suatu organisasi dan instansi dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam pekerjaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Dimensi Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, dan Perhatian Individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Dimensi Kharisma,

Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, dan Perhatian Individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan tak hanya mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis tapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan yang diperlukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan, ilmu, dan juga pengalaman untuk memperluas wawasan dalam menerapkan teori gaya kepemimpinan transformasional dan teori kinerja pegawai yang peneliti dapatkan selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk salah satu bahan masukan untuk mempertimbangan dan memberikan sedikit sumbangan pemikiran yang berguna bagi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya peneliti dalam rangka mencari perbandingan dalam suatu penelitian. Kajian penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam memposisikan serta menunjukkan orisinalitas sebuah penelitian. Kajian penelitian terdahulu juga dapat membantu peneliti untuk menemukan inspirasi baru, walaupun lokasi dan masalahnya tidak sama persis tetapi itu sangat membantu peneliti agar bisa menemukan sumber – sumber pemecahan masalah dalam penelitian.

Peneliti telah memilih tiga penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul yang peneliti ambil yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yaitu antara lain:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Trio Saputra, Pebriana	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasio	Teori Kepemimpinan Transformasio	Kuantitatif	Metode survey	Uji regresi linier sederhana

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
	Marlinda, dan Wasiah Sufi (2016)	Analisis Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru	Analisis menurut Fuller et al (1999) sedangkan Teori Kinerja Pegawai menurut Adikoesoemo (1997).			
2.	Farizal Marzuki (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group	Teori Gaya Kepemimpinan Transformatif menurut Robbins dan Judge (2008: 91); dan Cavazotte (2012), Profesionalisme menurut Suparlan (2006: 71); Kunandar (2007: 45); dan Siagian (2009: 163), serta Loyalitas Karyawan menurut Simamora (2008).	Kuantitatif	Metode regresi	Analisis deskriptif dan analisis regresi
3.	Ackhriansyah Ahmad Gani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja Terhadap	Teori Kepemimpinan Transformatif menurut Suharto (2014), Teori Kepuasan Kerja menurut	Kuantitatif	Metode deskriptif	Analisis regresi berganda

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
		Kinerja Pegawai	Purnomo dan Cholil (2010: 29), serta Teori Kinerja Pegawai menurut Higgins (2010)			

Sumber : Diadaptasi dari Jurnal Trio Saputra, Pebriana Marlinda, dan Wasiah Sufi (2016); Farizal Marzuki (2018); serta Ackhriansyah Ahmad Gani (2020).

2.1.1.1 Hasil Jurnal 2016

Jurnal ini menjelaskan bahwa ada beberapa hubungan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh penelitian Trio Saputra, Pebriana Marlinda, dan Wasiah Sufi (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru” yang mana terdapat variabel bebas (X) Gaya Kepemimpinan Transformasional, variabel terikat (Y) Efektifitas Kinerja, serta pada lokasi dan objek penelitiannya berbeda.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian Trio Saputra, Pebriana Marlinda, dan Wasiah Sufi (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru” yaitu:

1. Hasil analisis data memperlihatkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dengan efektifitas kinerja pegawai puskesmas Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru. Hal itu ditunjukkan dengan nilai terhitung sebesar 1.750 dengan $p = 0.000 < 0.05$ yang diketahui bahwa nilai R^2 (*Rsquare*) adalah sebesar 0.702. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektifitas kinerja pegawai adalah sebesar 70,2% pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dengan efektifitas kinerja pegawai memperlihatkan gaya kepemimpinan ini cocok diterapkan di puskesmas tersebut.
2. Hasil penelitian memperlihatkan factor peningkatan prestasi kerja dalam kepemimpinan di puskesmas rawat inap Sidomulyo Barat berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak puskesmas lebih memberikan kepercayaan dan reward kepada pegawai terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya dan pihak puskesmas lebih banyak memberikan peluang kepada pegawai dalam memberikan suara dan pendapat sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan puskesmas. Dan pihak puskesmas lebih menekankan kemampuan pemimpin yang mampu melakukan pendekatan secara individu seperti memberikan arahan secara individu, dan kemampuan menumbuhkan motivasi inspirasional pegawai misalnya menumbuhkan motivasi yang positif dalam diri pegawai seperti penghayatan terhadap nilai – nilai kerja dan tanggung jawab.

Perbedaan penelitian Trio Saputra, Pebriana Marlinda, dan Wasiah Sufi dengan penelitian ini adalah pada bagian variabel terikat (Y) penelitian mereka menggunakan Efektivitas Kinerja sedangkan penelitian ini variabel terikatnya menggunakan Kinerja Pegawai serta lokus dan objek yang ditelitinya pun berbeda dengan penelitian ini. Sedangkan persamaan dari penelitian Trio Saputra, Pebriana Marlinda, dan Wasiah Sufi dengan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan variabel bebas (X) Gaya Kepemimpinan Transformasional.

2.1.1.2 Hasil Jurnal 2018

Dari jurnal ini dapat dijelaskan bahwa ada beberapa hubungan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh penelitian Farizal Marzuki (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group” yang mana terdapat variabel bebas (X1) Kepemimpinan Transformasional, (X2) Profesionalitas Kerja, variabel terikat (Y) Loyalitas Organisasi, serta pada bahan lokasi dan objek penelitiannya berbeda.

Farizal Marzuki (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group”, menyimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengelolaan data penelitian dengan menggunakan SPSS 17.0 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.03 berarti $t < 0.05$, maka dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan LP3I,

oleh karena itu perlu adanya peningkatan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada LP3I.

2. Dari hasil pengelolaan data penelitian dengan menggunakan SPSS 17.0 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.029 berarti $t < 0.05$ maka dengan demikian profesionalisme kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di LP3I, oleh karena itu pentingnya profesionalisme kerja yang lebih baik agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan di LP3I.
3. Bahwa diperoleh nilai R^2 sebesar 52.3% artinya bahwa persentase keragaman loyalitas karyawan pada LP3I disebabkan oleh factor gaya kepemimpinan transformasional dan profesionalisme kerja, sedangkan sisanya 49.7% disebabkan oleh factor lainnya, misalnya seperti motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lainnya.

Perbedaan penelitian Farizal Marzuki dengan penelitian ini adalah penelitian Farizal Marzuki menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan profesionalisme kerja (X2) penelitian Farizal Marzuki juga menggunakan variabel terikat (Y) loyalitas karyawan, sedangkan penelitian menggunakan variabel bebas (X) kepemimpinan transformasional dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai serta lokus dan objeknya pun berbeda dengan penelitian ini. Persamaan penelitian dari Farizal Marzuki dengan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel bebas (X) kepemimpinan transformasional.

2.1.1.3 Hasil Jurnal 2020

Dari jurnal ini dapat dijelaskan bahwa ada beberapa hubungan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang mana terdapat variabel bebas (X) sama – sama menggunakan Kepemimpinan Transformasional tetapi dipenelitian Ackhriansyah menggunakan dua variabel bebas yaitu (X1) Kepemimpinan Transformasional dan (X2) Kepuasan Kerja Ackhriansyah juga sama menggunakan variable terikat (Y) Kinerja Pegawai, serta pada bahan lokasi dan objek penelitiannya berbeda.

Dapat disimpulkan penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” bahwa:

1. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai terhitung sebesar 3.017, dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.003 tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit itu artinya gaya kepemimpinan transformasional dalam mengarahkan membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam mencapai tujuan yaitu

memberikan pelayanan keperawatan, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan, secara langsung dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

2. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh terhitung sebesar - 0.953 dan memiliki signifikansi 0.342 lebih besar dari 0.05, dengan demikian hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan factor yang tidak dominan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Sekalipun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang akan tetapi pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan kerja perawatnya.

Perbedaan penelitian dari Ackhriansyah Ahmad Gani dengan penelitian ini adalah penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasional (X) saja serta lokus dan objek yang diteleiti pun berbeda. Persamaan penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani dengan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan variabel bebas (X) kepemimpinan transformasional dan sama – sama menggunakan variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

2.1.2 Kajian Administrasi Publik

Administrasi Publik (*Public Administration*) adalah suatu ilmu sosial yang mempelajari tentang cara pengelolaan suatu organisasi publik atau umum dalam konteks kehidupan bernegara, yaitu Lembaga Legislatif, Yudikatif, dan Eksekutif. Dalam kajian administrasi public, ilmu sosial ini menghubungkan tiga elemen utama negara (Lembaga Legislatif, Yudikatif, dan Eksekutif) dengan berbagai peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan public, tujuan negara, administrasi pembangunan, dan etika yang mengatur penyelenggaraan negara.

Menurut **Chandle & Plano dalam Keban (2017 :8)**, mendefinisikan “Administrasi publik sebagai proses dimana sumber daya dan personel public diorganisir dan dikordinir untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan – keputusan dalam kebijakan publik.”

Menurut **David H. Rosenbloom (2017 :9)**, mendefinisikan “Administrasi publik adalah pemanfaatan teori – teori dan proses – proses manajemen, politik, dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislatif, eksekutif, dalam rangka fungsi – fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.”

2.1.2.1 Peran Adminstrasi Publik

Menurut **Gray (1989) dalam Sellang (2016: 11)** menjelaskan peran administasi publik dalam masyarakat sebagai berikut :

1. Menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan.
2. Melindungi hak – hak rakyat atas kepemilikan kekayaan serta menjamin kebebasan bagi rakyat untuk melaksanakan tanggungjawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, Pendidikan, dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia.
3. Melestarikan nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya serta memberikan jaminan dan dukungan sumber – sumber sehingga nilai – nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan zaman, serta dapat terus hidup bersama secara damai, serasi, dan selaras dengan budaya lain di Indonesia.

2.1.3 Kajian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi – fungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen mengatur semua unsur – unsur manajemen yang terdiri dari *men, money, methods, materials, machines market* dan semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen. Semua unsur – unsur manajemen ini harus diatur sedemikian rupa agar lebih berdaya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut **G.R. Terry dalam Mariane (2018 :3)**, “Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Sedangkan menurut **Harold and Cyril O'Donnel dalam Mariane (2018)**, “Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.”

Kemudian pengertian menurut **Hanafi (2019 :5)** menyebutkan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), (*staffing*), pengawasan, dan pengendalian (*controlling*).”

Kemudian pengertian manajemen yang lain menurut **Massie** yang dikutip oleh **Arsyad (2013 :6)** mengatakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengarahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik – teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktivitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama”.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk merencanakan, mengatur, mengelola, dan mengawasi jalannya suatu kegiatan atau program sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal. Selain itu suatu perusahaan dapat berhasil baik jika manajemen diterapkan dengan baik.

Dalam manajemen terdapat fungsi – fungsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan proses manajemen. Fungsi – fungsi yang telah dikemukakan oleh para ahli tentu tidak sama dikarenakan latar belakang dan pendekatan yang dilakukan oleh setiap ahli itu berbeda.

Adapun fungsi – fungsi manajemen menurut para ahli yang dikutip oleh **Mariane (2018)** diantaranya menurut **George R. Terry** ialah “*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*”. **Henry Fayol** ialah “*Planning, Organizing, Coordinating, Commanding, Controlling*”. Kemudian menurut **Luther H. Gullick** “*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting*”.

1. *Planning* (Perencanaan), proses menetapkan secara garis besar yang perlu dilakukan dan metode yang digunakan dalam pelaksanaannya, seperti perumusan strategi, kebijakan, program dan prosedur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian), aktivitas – aktivitas yang berkaitan dengan penyusunan struktur yang dirancang untuk membantu pencapaian tujuan – tujuan yang telah ditentukan.
3. *Staffing* (Pengadaan Tenaga Kerja), kegiatan untuk mengisi orang yang tepat untuk melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
4. *Directing* (Pemberian Bimbingan), kegiatan yang berhubungan dengan usaha – usaha bimbingan, memberikan arahan, saran, perintah, instruksi agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.
5. *Coordinating* (Pengkoordinasian), kegiatan yang berhubungan dengan usaha menyatukan dan mengarahkan kegiatan dari seluruh tingkatan dalam organisasi agar dalam setiap gerak dan langkahnya tertuju pada satu tujuan.
6. *Reporting* (Pelaporan), kegiatan yang berhubungan dengan laporan dari setiap kejadian, lancar atau tidaknya aktivitas untuk melihat kemajuan atau perkembangannya.
7. *Budgeting* (Penganggaran), fungsi yang berkenaan dengan pengendalian organisasi melalui perencanaan fisik dan akuntansi.

2.1.4 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mendapat sumber daya manusia terbaik, tujuannya untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik serta mampu mengatur dan memelihara sumber daya manusia terbaik yang sudah terpilih untuk bekerjasama. Selain itu juga untuk dapat tetap bekerja dengan penuh keyakinan terhadap hasil serta kualitas hasil pekerjaannya. Tujuan terakhirnya adalah memastikan hasilnya tidak menurun bahkan dapat bertambah di waktu yang akan datang.

Manusia sebagai unsur terpenting dan paling utama di setiap sistem manajemen organisasi atau perusahaan, maka setiap manajer harus mampu merumuskan langkah – langkah yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut **Soedarmayanti (2017: 3)**, yaitu :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut **Hasibuan (2017 :45)**, “MSDM adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan dalam bidang personalia (pegawai) yang memiliki serangkaian

kegiatan dari fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan perorangan organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien melalui proses – proses manajemen.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai secara professional. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya. Satu – satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh **Soedarmayanti (2017 : 5)**, yaitu sebagai berikut :

1. **Perencanaan (*Planning*)**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahan (*Directing*)**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian (*Controlling*)**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.
5. **Pengadaan (*Procurement*)**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptuan, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa dan tidak langsung berupa uang dan barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan menyatu padukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.
11. Pemberhentian (*Separation*)
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.5 Kajian Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Magdalena, Corry, Harmein & Nazarrudin (2016), mengemukakan

“Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan.” Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan

terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas. **Magdalena, Corry, Harmein & Nazarrudin (2016)** mendefinisikan, “Kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan.” Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Robbins (2015: 261) mendefinisikan, “Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu – isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan – tujuan bersama.”

Menurut **Kharis Indra, Hakam Moch Soe’oed, Ruhana Ika (2015)**, “Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan.” Menurut **Kharis Indra, Hakam Moch Soe’oed, dan Ruhana Ika (2015)**, “Pemimpin transformasional memperhatikan hal – hal kebutuhan pengembangan dari masing – masing para pengikut dan persoalan – persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama

dengan cara – cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.” Kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Gaya kepemimpinan transformasional ini menekankan pemimpin untuk menciptakan visi dan misi yang memotivasi para karyawan atau sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam memimpin karyawan atau sumber daya tidaklah mudah, diperlukannya proses perencanaan dalam perubahan pada individu untuk dapat mengikuti sesuai kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional ini menyebutkan bahwa seorang pemimpin memberikan inspirasi dan motivasi agar para karyawannya mencapai kinerja yang tinggi melebihi perencanaan awal dan merasakan kepercayaan dari pemimpin tersebut.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Bass dan Avolio (1995)** dalam **Wagimo & Djamaludin Ancok (2013: 116-117)** mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu:

1. Kharisma (*Idealized Influenced*)

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan *respect* dan kepercayaan. Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Kharisma umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut (*follower*) sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkitkan dan semangat pengikutnya

dengan sebuah visi dan misi yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin berkharisma akan sepenuhnya dihormati, memiliki *ireferent power*, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.

2. Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara – cara yang sederhana. Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pemimpin transformasional menggunakan symbol – symbol dan seruan emosioanl yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman atas tujuan yang akan dicapai bersama.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulasion*)

Menghargai ide – ide bawahan, mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara – cara lama mereka dalam melakukan sesuatu untuk merubah masa lalunya dengan ide – ide dan pemikirannya. Mereka juga didorong pengembangan rasionalitas serta didorong untuk mempertimbangkan cara – cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya.

4. Perhatian Individual (*Indualized Consideration*)

Memberikan perhatian pribadi, menghargai perbedaan individual, memberikan nasehat dan pengarahan. Pemimpin transformasioanl memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya. Perhatian secara individual merupakan identifikasi awal terhadap potensi bawahan. Sedangkan mentoring dan pengarahan merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh pemimpin transformasional.

2.1.5.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi

mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu (**Kharis Indra, Hakam Moch Soe'oad dan Ruhana Ika, 2015**) mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu:

1. Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik
Seorang pemimpin mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol – simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai.
2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya
Pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin dan dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.
3. Bertindak secara rahasia dan optimis
Seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemamouan bawahan. Maksudnya, pemimpin yang dapat memberikan kontribusi intelektual senantiasa mendorong staf supaya mampu mampu mencurahkan upaya untuk perencanaan dan pemecahan masalah.
4. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut
Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat.
5. Memimpin dengan memberikan contoh
Memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku sikap, prestasi, maupun komitmen terhadap anggota atau pengikutnya.
6. Memberikan kewenangan kepada orang – orang untuk mencapai visi
Kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai, dan tujuan yang dianggap besar.

Menurut **Robbins (2015: 263)** ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya Tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan symbol – symbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerjasama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan – pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian Individual

Perhatian individual menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.6 Kajian Kinerja Pegawai

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Pengertian Kinerja dikemukakan oleh **Mahsun (2013 :25)**, mengemukakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.”

Menurut **Hasibuan (2011: 94)** menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Menurut **Siagian (2010: 113)** mendefinisikan kinerja adalah dorongan yang bermakna mengenai kelelahan, kekurangan, dan keterampilan yang bisa berguna untuk menempatkan target dan sasaran perkembangan kinerja terutama untuk organisasi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016: 83) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*” Kinerja adalah

catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penelitian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut **Mahmudi (2015 :21)**, faktor – faktor kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor team, meliputi : Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan, dan kekompakan anggota lain.
4. Faktor sistem, meliputi : Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Moorhead dan Chung/Megginson, dalam**

Sugiyono (2018 :12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) : Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan dan kerapihan kerja, keterampilan, dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) : Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan – pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) : Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan latar Pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal – hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) : Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) : Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan – perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) : Kemampuan menciptakan perubahan – perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide – ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*) : Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut **Pasolong (2010 :186)**, faktor – faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Berdasarkan pendapat – pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.1.6.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut **Keban T. Yeremias dalam Pasolong (2010 :184)**, “Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai.”

Miner dalam Sutrisno (2010 :172 – 173) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan indikator kinerja menurut **Hadari (2006) dalam Abdullah (2014: 151)** adalah :

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerjasama.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010 :179 – 180) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timesliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervise untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan teori – teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kemampuan bekerjasama yang didasari oleh pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam **Undang – Undang 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil**. Indikator tersebut adalah :

1. Kesetiaan, yaitu tekat dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah – langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Menurut **Robbins & Coulter (2016: 373)** ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Rivai Veithzal, Sofyan Basir, Sarwono Sudarto & Arifiandy Permata Veithzal (2013)** bahwa, “Kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan pengaruh positif pada perilaku kerja pegawai, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi.”

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi – kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan, motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau

kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas – tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel tersebut yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2018: 416).

2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2015: 261) mendefinisikan “Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu – isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan – tujuan bersama.”

Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang lebih memikirkan kenyamanan para pegawainya sebelum memikirkan dirinya terlebih dahulu.

2.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Robbins (2015: 263)** ada beberapa dimensi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma
Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.
2. Motivasi inspiratif
Motivasi menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan symbol – symbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerjasama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
3. Stimulus intelektual
Stimulus intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan – pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian individual
Perhatian individual menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat

kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.2.3 Definisi Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja dikemukakan oleh **Mahsun (2013: 25)**, mengungkapkan dimana “Kinerja ialah penggambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu gerakan atau program atau strategi dalam memahami maksud, tujuan, misi, dan visi perkumpulan yang terkandung dalam esensi penataan suatu perkumpulan.”

Berdasarkan pendapat tersebut peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau performa dari karyawan selama melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan masing – masing karyawannya.

2.2.4 Dimensi Kinerja Pegawai

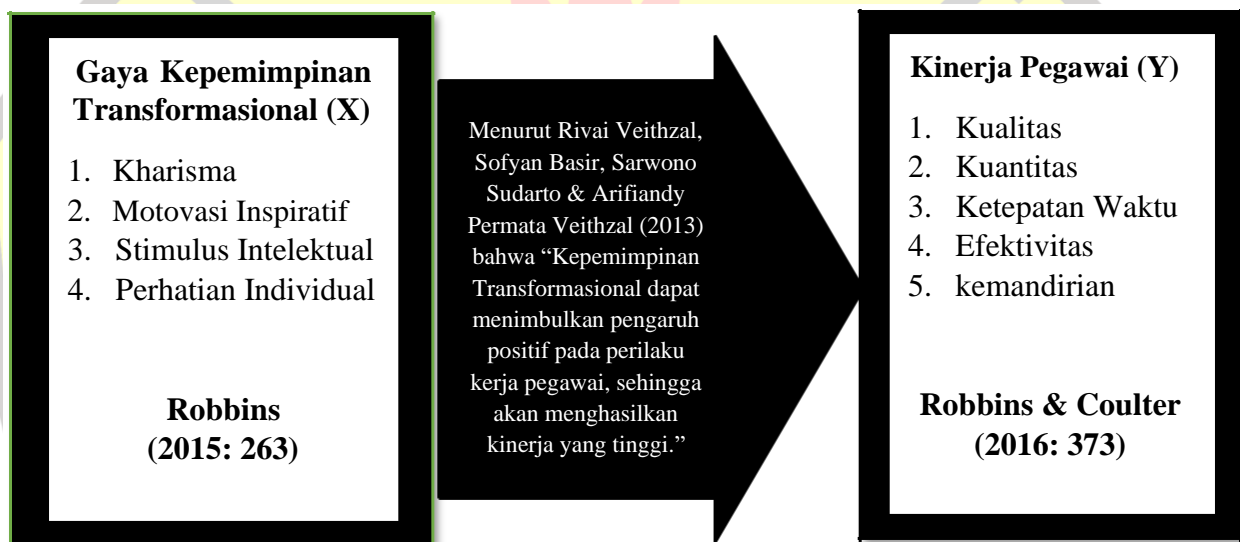
Menurut **Robbins & Coulter (2016: 373)** mendefinisikan indikator yang mampu digunakan dalam pengukuran kinerja, yakni:

1. Kualitas (*Quality*), diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam suatu istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas (*Efectiveness*), merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 64) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.”

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung” adalah sebagai berikut:

1. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
2. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui dimensi kharisma, motivasi inspiratif, stimulus intelektual, dan perhatian individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan dan kegunaannya. Objek penelitian yang terpilih adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang terletak di **Jalan. Ambon Nomor 1B, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.**

3.1.1 Gambaran Umum Kota Bandung

Kota Bandung terletak pada posisi 107°36' Bujur Timur dan 6°55' Lintang Selatan. Luas wilayah Kota Bandung adalah 16.729,65 Ha. Secara administratif Kota Bandung berbatasan dengan beberapa daerah Kabupaten/Kota lainnya, yaitu:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat;
2. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi;
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bandung, dan
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bandung.

Secara morfologi regional, Kota Bandung terletak di bagian tengah “Cekungan Bandung”, yang mempunyai dimensi luas 233.000 Ha. Secara administrative, cekungan ini terletak di lima daerah

3.1.2 Visi dan Misi Kota Bandung

3.1.2.1 Visi Kota Bandung

Visi adalah rumusan atau rencana yang dilakukan sejak awal yang diinginkan pada akhir periode perencanaan serta prediksi tantangan dan peluang pada masa yang akan datang. Visi Kota Bandung adalah “TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN, SEJAHTERA, DAN AGAMIS.”

BANDUNG

Meliputi seluruh wilayah dan isinya. Artinya Kota Bandung dan seluruh warganya yang berada di dalam satu Kawasan dalam batas – batas tertentu yang berkembang sejak tahun 1810 hingga sekarang.

UNGGUL

Mengandung arti dengan berbagai capaian prestasi yang telah diraih pada periode sebelumnya, maka Pemerintah Kota Bandung akan terus berusaha untuk menjadi yang terbaik disetiap sektor serta tetap menjadi contoh bagi daerah lain dalam bentuk terobosan bagi pembangunan daerah. dukungan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian daerah namun juga dalam mendukung pembangunan Kota Bandung.

NYAMAN

Mengandung arti bahwa dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan, maka kualitas infrastruktur yang sudah baik harus terus ditingkatkan dengan tetap memperhatikan dampak terhadap kualitas lingkungan. Pemenuhan kebutuhan manusia seperti tanah, air, dan udara harus terpenuhi dengan baik sehingga nyaman untuk ditinggali dengan ruang – ruang kota dan infrastruktur pendukungnya yang responsive terhadap berbagai aktifitas dan perilaku penghuninya. Kebutuhan ruang dalam konteks pelaksanaan pembangunan harus tetap berpihak terhadap lingkungan.

SEJAHTERA

Kesejahteraan lahir dan batin yang ingin diwujudkan merupakan kesejahteraan yang berbasis pada individu, keluarga, dan lingkungan sebagai dasar pengokohan sosial. Masyarakat sejahtera tidak hanya dalam materi saja, melainkan juga sejahtera jiwa dan batiniah. Kesejahteraan dalam arti yang sejati adalah keseimbangan hidup yang merupakan buah dari kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dasar seluruh dimensi dirinya meliputi rohani, akal, dan jasad. Kesatuan elemen ini diharapkan mampu saling berinteraksi dalam melahirkan masa depan yang cerah, adil, dan makmur. Keterpaduan antara sejahtera lahiriah dan batiniah adalah manifestasi dari sejahtera yang paripurna. Kesejahteraan seperti inilah yang akan membentuk kepercayaan diri yang tinggi pada masyarakat Kota

Bandung untuk mencapai kualitas kehidupan yang semakin baik hingga menjadi teladan bagi kota lainnya.

AGAMIS

Maksudnya adalah suatu kesamaan yang tidak terpisahkan, manifestasi dari kesempatan kehidupan beragama sebagai wujud perintah Tuhan bahwa tujuan akhir dari kehidupan beragama harus mampu menjadi rahmat bagi alam semesta. Terwujudnya masyarakat yang agamis adalah kondisi yang harus hadir sepanjang tahun 2018-2023. Dalam masyarakat yang agamis semua warga masyarakat mengamalkan ajaran agama masing – masing ke dalam bentuk cara berfikir, bersikap, dan berbuat. Ajaran agama tidak hanya dijadikan kegiatan ritual namun juga diimplementasikan ke dalam pencapaian pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sosial kemasyarakatan.

3.1.2.1 Misi Kota Bandung

Misi adalah langkah – langkah yang harus dilakukan untuk menjalankan visi.

Adapun misi dari Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Membangun Masyarakat yang Humanis, Agamis, Berkualitas, dan Berdaya Saing.

Pemerintah Kota Bandung dengan berlandaskan nilai – nilai agama dan budaya, berkomitmen memberikan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pelayanan Pendidikan, kesehatan, dan sosial yang bermutu, adil, dan merata.

2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Bersih, dan Melayani.

Pemerintah Kota Bandung membangun sumber daya aparatur yang berintegritas dan kompeten, melalui *smart government* yang terintegrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan primer.

3. Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan.

Kota Bandung sebagai sebuah kota jasa, mendorong kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan melalui pertumbuhan ekonomi yang berbasis padat tenaga kerja dan UMKM lokal.

4. Mewujudkan Bandung Nyaman Melalui Perencanaan Tata Ruang, Pembangunan Infrastruktur, serta Pengendalian Pemanfaatan Ruang yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan.

Pemerintah Kota Bandung mendorong pembangunan infrastruktur dan penataan ruang secara sinergis dengan mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar sesuai daya dukung lingkungan, melalui sistem yang inklusif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

5. Mengembangkan Pembiayaan Kota yang Partisipatif, Kolaboratif, dan Terintegrasi.

Pemerintah Kota Bandung berkomitmen menyelenggarakan pembangunan kota secara partisipatif, kolaboratif, dan terintegrasi dengan melibatkan masyarakat dan swasta.

3.1.3 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

3.1.3.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Semasa pemerintahan Hindia Belanda Het Departement van Binnenlands Bestur (Departemen Pemerintahan Dalam Negeri), Th. A. Fruin melakukan '*de invoering van een Burgerlijke Stand*' (pelaksanaan pencatatan sipil). Hal ini merupakan awal mula dari pelaksanaan pencatatan sipil.

Setelah Indonesia merdeka, penyelenggaraan pencatatan sipil diambil alih oleh pemerintahan Indonesia dan lembaga *Burgerlijke Stand* dilanjutkan kegiatannya dengan meneruskan apa – apa yang sudah dilaksanakan lembaga ini sebelumnya, termasuk namanya masih menggunakan *Burgerlijke Stand*.

Terjadinya perubahan politik yang mendasar di Indonesia, sebagai akibat dari pemberontakan G 30 S PKI pada tahun 1965 yang berhasil ditumbangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia, maka Negara Indonesia memulai pemerintahan Orde Baru dengan kepemimpinan. Bapak Soeharto sebagai Presiden RI pemerintah orde baru tersebut membuka era baru pula dalam penyelenggaraan Catatan Sipil di Indonesia, yaitu melalui Instruksi Presiden Kabinet Ampera No. 31/in/U/12/66 Penyelenggaraan Catatan Sipil dinyatakan terbuka untuk seluruh Penduduk warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing. Instruksi tersebut memberi landasan hukum sebagai jawaban kebutuhan pelayanan catatan sipil oleh masyarakat dan membawa pengaruh yang besar bagi arah kebijakan dan perkembangan pembangunan di bidang catatan sipil selanjutnya di Indonesia.

Pembentukan Dinas Pendaftaran Penduduk Kota Bandung adalah berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 35 Tahun 1997 tentang Pembentukan Dinas Pendaftaran Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 36 Tahun 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendaftaran Penduduk Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung.

Saat ini tugas Catatan Sipil merupakan urusan Pemerintahan Pusat yang dilimpahkan kepala daerah melalui asa dekonsentrasi. Dengan demikian Kantor Catatan Sipil adalah perangkat wilayah yang melaksanakan tugas pencatatan sipil sebagaimana telah disebutkan terdahulu. Dengan dikeluarkannya peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1998 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Pemerintah di Bidang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk Kepala Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 150 Tahun 1998 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendaftaran, maka Kantor Catatan Sipil berubah nomenklatur menjadi Dinas Pendaftaran Penduduk yang merupakan penggabungan Kantor Catatan dengan Sub Bagian Administrasi Kependudukan pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung.

3.1.3.1 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

“Terwujudnya Pelayanan Prima melalui Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Menuju Bandung yang Unggul Nyaman dan Sejahtera.”

Makna dari visi tersebut:

PELAYANAN PRIMA

Pelayanan yang diterima oleh masyarakat melebihi yang diharapkan. Pelayanan prima (*excellent service*) adalah suatu pelayanan yang terbaik dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Dengan kata lain, pelayanan prima merupakan suatu pelayanan yang memenuhi standar kualitas. Pelayanan yang memenuhi standar kualitas adalah suatu pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kepuasan pelanggan/masyarakat. Dalam pelayanan prima terdapat dua elemen yang saling berkaitan, yaitu pelayanan dan kualitas, kedua elemen tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh tenaga pelayanan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas pelayanan meliputi dimensi – dimensi sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu pelayanan berkaitan dengan waktu tunggu dan proses.
2. Kualitas pelayanan berkaitan dengan akurasi atau kecepatan pelayanan.
3. Kualitas pelayanan berkaitan dengan kesopanan dan keramahan pelaku bisnis.
4. Kualitas pelayanan berkaitan dengan tanggung jawab dalam penanganan keluhan pelanggan.
5. Kualitas pelayanan berkaitan dengan sedikit banyaknya petugas yang melayani serta fasilitas pendukung lainnya.

6. Kualitas pelayanan berkaitan dengan lokasi, ruangan tempat pelayanan, tempat parkir, ketersediaan informasi, dan petunjuk/panduan lainnya.
7. Kualitas pelayanan berhubungan dengan kondisi lingkungan, kebersihan, ruang tunggu, fasilitas music, AC, alat komunikasi, dan lain – lain.

ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN

Administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

“Mewujudkan pengelolaan administrasi kependudukan yang akurat, tertib, dan aman.”

Makna dari Misi:

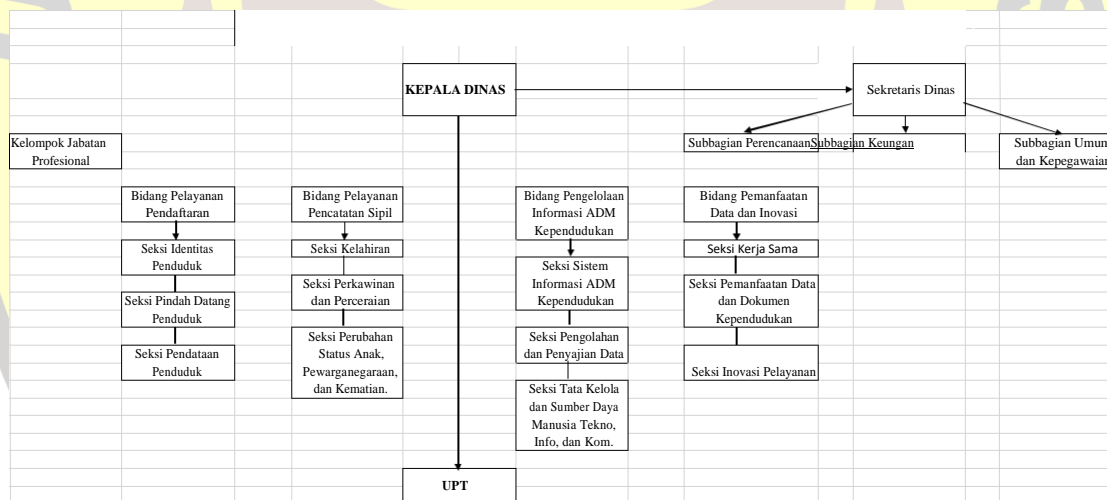
1. Memberikan pelayanan prima dalam bidang pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi administrasi kependudukan menuju kecepatan pelayanan informasi data kependudukan yang akurat.

- Merumuskan kebijakan kependudukan, menyusun perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk melalui peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya administrasi kependudukan.

Motto Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

“Melayani masyarakat dengan sepenuh hati.”

3.1.4 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Sumber: LAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjelaskan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Berdasarkan

Peraturan Daerah Kota Bandung No. 08 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, maka Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Perencanaan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan, terdiri dari:
 - 1) Seksi Identitas Penduduk
 - 2) Seksi Pindah Datang Penduduk
 - 3) Seksi Pendataan Penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri dari:
 - 1) Seksi kelahiran
 - 2) Seksi Perkawinan dan Perceraian
 - 3) Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan, dan Kematian.
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, terdiri dari:
 - 1) Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
 - 2) Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data
 - 3) Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi

f. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan, terdiri dari:

- 1) Seksi Kerjasama
- 2) Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan
- 3) Seksi Inovasi Pelayanan

g. Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung didukung sumber daya sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung pada tahun 2021 berjumlah 183 orang yang terdiri dari 89 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 94 orang Non Aparatur Sipil Negara. Jumlah ASN sebanyak 89 orang dapat dikualifikasikan berdasarkan kualifikasi Pendidikan, pangkat/golongan, dan eselon dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Kualifikasi Pendidikan Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1.	Pasca Sarjana (S2)	12
2.	Sarjana (S1)	43
3.	Diploma III	2
4.	Diploma II	1

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
5.	SMA/SLTA	26
6.	SMP/SLTP	3
7.	SD	2
JUMLAH		86

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Tabel 3.2
Data Kualifikasi Pangkat/Golongan Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)
1.	Golongan IV/c	1
2.	Golongan IV/b	1
3.	Golongan IV/a	6
4.	Golongan III/d	12
5.	Golongan III/c	4
6.	Golongan III/b	24
7.	Golongan III/a	13
8.	Golongan II/d	16
9.	Golongan II/c	5
10.	Golongan II/b	2
11.	Golongan II/a	4

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)
12.	Golongan I/d	1
13.	Golongan I/c	0
14.	Golongan I/b	0
15.	Golongan I/a	0
JUMLAH		89

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

2) Sarana, Prasarana, Peralatan dan Perlengkapan Kerja (Inventaris)

Sarana, Prasarana, Peralatan, dan Perlengkapan Kerja (Inventaris) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Inventaris
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

No.	Uraian	Jumlah	Keterangan
1.	Gedung Kantor	1 Unit	1000 m ² (3 lantai).
2.	Kendaraan Roda Empat	15 Unit	6 unit operasional structural, 10 unit mobil pelayanan keliling.
3.	Kendaraan Roda Dua	75 Unit	

No.	Uraian	Jumlah	Keterangan
4.	Server Unit	2 Unit	
5.	PC unit	246 Unit	
6.	Laptop	39 Unit	
7.	Printer	283 Unit	

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

3.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Pelaksana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1391 Tahun 2016 tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan asas ekonomi dan Pembantuan.

Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan teknis di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- b. Penyelenggaraan sebagian urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang meliputi mobilitas penduduk, pencatatan sipil data dan evaluasi serta pengendalian.
- d. Pelaksanaan pelayanan teknis Administratif Dinas.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas Jabatan

A. Sekretariat

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Pengadministrasi Persuratan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Persuratan.

2. Pengadministrasi Umum

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian dokumen administrasi.

3. Pranata Kearsipan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengolahan, pelayanan, dan evaluasi hasil kerja di Bidang Kearsipan.

4. Sekretaris

Melakukan kegiatan yang meliputi penyiapan bahan dan pengaturan jadwal pimpinan.

5. Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Pemanfaatan Barang Milik Daerah.

6. Analisis Sumber Daya Aparatur

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan, serta menyusun rekomendasi di Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur.

b. Sub Bagian Keuangan

1. Pengelola Keuangan

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Keuangan.

2. Bendahara

Melakukan penerimaan, pengeluaran, dan pembukaan terkait transaksi keuangan.

3. Verifikator Keuangan

Melakukan kegiatan verifikasi terhadap dokumen usulan pencairan anggaran.

4. Penyusunan Laporan Keuangan

Melakukan kegiatan penerimaan, pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan data obyek kerja di Bidang Laporan Keuangan.

c. Sub Bagian Perencanaan

1. Pengelolaan Program dan Kegiatan

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Program dan Kegiatan.

2. Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan

Melakukan kegiatan penerimaan, pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan data obyek kerja di Bidang Program Anggaran dan Pelaporan.

B. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

a. Seksi Identitas Penduduk

1. Pengelola Mutasi Penduduk

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Mutasi Penduduk.

2. Pengadministrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Kependudukan.

b. Seksi Pindah Datang Penduduk

1. Pengelola Mutasi Penduduk

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Mutasi Penduduk.

2. Pengadministrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Kependudukan.

c. Seksi Pendataan Penduduk

1. Pengolah Data

Melakukan kegiatan pengumpulan, pendokumentasian/penginputan, dan pengolahan di Bidang Data.

2. Penyusunan Pencatatan dan Pelaporan Data Kependudukan

Melakukan kegiatan penerimaan, pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan data obyek kerja di Bidang Pencatatan dan Pelaporan Data Kependudukan.

C. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

a. Seksi Kelahiran

1. Pengelola Sistem Informasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Sistem Informasi Kependudukan.

2. Pengadministrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Kependudukan.

b. Seksi Perkawinan dan Perceraian

1. Pengelola Sistem Informasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Pengelola Sistem Informasi Kependudukan.

2. Pengadministrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Kependudukan.

c. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan, dan Kematian

1. Pengelola Sistem Informasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Pengelola Sistem Informasi Kependudukan.

2. Pengadministrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, dan pendokumentasian di Bidang Kependudukan.

D. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

a. Seksi Informasi Administrasi Kependudukan

1. Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Sistem Informasi Administrasi Kependudukan.

2. Analis Sitem Informasi

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Sistem Informasi.

b. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan

1. Analisis Data dan Informasi

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Data dan Informasi.

2. Pengolah Data

Melakukan kegiatan pengumpulan, pendokumentasian/penginputan, dan pengolahan di Bidang Data.

c. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi

1. Pengelola Teknologi Informasi

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Teknologi Informasi.

2. Analisis Sumber Daya IPTEK

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Sumber Daya IPTEK.

E. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

a. Seksi Kerjasama

1. Analisis Kerjasama

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Kerjasama.

2. Pengelola Informasi Kerjasama

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi, dan penyusunan laporan di Bidang Informasi Kerjasama.

b. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan

1. Pengolah Data

Melakukan kegiatan pengumpulan, pendokumentasian/penginputan, dan pengolahan di Bidang Data.

2. Pranata Kearsipan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengumpulan, pelayanan, dan evaluasi hasil kerja di Bidang Kearsipan.

c. Kepala Seksi Inovasi Pelayanan

1. Pengolah Data Pelayanan

Melakukan kegiatan pengumpulan, pendokumentasi/penginputan, dan pengolahan di Bidang Data Pelayanan.

2. Analisis Pelayanan

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian, dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di Bidang Pelayanan.

3.1.6 Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung memiliki berbagai bentuk inovasi pelayanan publik. *relative Advantage* (Keuntungan Relatif) inovasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah harus dapat memberikan dampak yang positif. Pada atribut inovasi ini, keuntungan relatif yang perlu diukur untuk setiap inovasi adalah: Manfaat ekonomis, kemudahan penggunaan, bekerja lebih cepat dan bekerja lebih mudah. Penerapan inovasi pelayanan publik oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. e-SPASI



Gambar 3.2

e-SPASI Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

e-SPASI merupakan salah satu inovasi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang mulai diterapkan pada tahun 2016. Pada awalnya pendaftaran penertiban dokumen kependudukan dan pencatatan sipil dilakukan secara manual, hal ini menyebabkan menumpuknya masyarakat di kantor dinas tanpa bisa ditentukan atau tidak ada kepastian kapan dan jam berapa masyarakat akan dilayani. Situasi yang serba tidak nyaman ini memunculkan gagasan lalu terciptalah elektronik Sistem Pendaftaran Antrean Via SMS (e-SPASI) di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Sistem ini dapat bekerja selama 24 jam, namun masih tetap terkontrol dengan sistem booking sehingga tidak akan menumpuk daftar antrian yang terlalu banyak dan masyarakat dapat datang sesaat sebelum waktunya mendapatkan

pelayanan, sehingga masyarakat saat ini yang mengurus dokumen kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terlihat rapi dan tidak berdesak – desakan lagi, serta dapat menciptakan lingkungan nyaman dan tertib.

2. Kartu Identitas Anak



Gambar 3.3
Kartu Identitas Anak (KIA)
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Salah satu bentuk kebijakan dalam melindungi dan mensejahterakan masyarakat serta memantau penduduk tercantum pada kebijakan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) yang mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Kartu Identitas Anak (KIA) yang dimuat dalam Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dibidang administrasi kependudukan. Kartu ini hanya diterbitkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota.

Kartu Identitas Anak (KIA) diberikan untuk anak 0-17 tahun kurang satu hari. Dengan diterbitkannya KIA diharapkan dapat memudahkan pendataan, perlindungan dan pelayanan publik, serta sebagai upaya memberikan perlindungan dan realisasi hak konstitusional warga negara. Guna memaksimalkan KIA maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung telah bekerjasama dengan lembaga – lembaga yang memberikan layanan kepada anak – anak, seperti bimbingan belajar, toko buku, restoran, tempat bermain anak, toko pakaian, waterpark, serta menyepakati bahwa anak/keluarga anak pemegang KIA akan mendapatkan diskon apabila melakukan transaksi dengan beberapa mitra yang disebutkan diatas.

3. Ruang Bermain Anak

Masyarakat yang berkunjung ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung tidak hanya kalangan orang dewasa, banyak juga diantaranya yang membawa anak – anak. Karena itulah ruang kosong yang berada di area kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dimanfaatkan sebagai ruang bermain anak. Dalam area ini terdapat ayunan serta berbagai macam mainan untuk anak – anak. Area yang dibangun pada bulan Juli 2017 ini membuat anak – anak senang bermain sembari menunggu selesainya proses pelayanan yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

4. Ruang Laktasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung membangun ruangan khusus bagi ibu menyusui atau ruang laktasi pada bulan Maret 2017. Ruangan ini akan memberikan kenyamanan untuk ibu yang membawa balitanya. Ketersediaan ruang laktasi ini merupakan salah satu bentuk kepedulian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung terhadap kaum ibu, terlebih ASI (Air Susu Ibu) eksklusif merupakan hak anak yang harus diberikan ibu dengan kondisi nyaman serta aman.

5. Pohon Harapan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sangat terbuka terhadap berbagai macam masukan, saran, dan kritikan. Maka dari itu, pada Agustus 2017 dibuatlah Pohon Harapan dimana masyarakat yang telah selesai melakukan pelayanan akan diberikan secarik kertas untuk kemudian diminta menuliskan kesan – kesannya terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh petugas pelayanan. Komentar – komentar serta masukan – masukan yang dituliskan masyarakat tersebut dapat dijadikan dasar bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung untuk kedepannya dalam upaya melakukan penyempurnaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

6. e-PUNTEN



Gambar 3.4
Aplikasi e-PUNTEN

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Elektronik Pendaftaran Penduduk Non Permanen (e-PUNTEN) merupakan terobosan untuk pelayanan administrasi kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam bentuk aplikasi. Sebelumnya, penduduk pendatang yang belum pernah berada di Kota Bandung selama ini belum terdata. Oleh karena itu, pada September 2017 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung merilis aplikasi ini guna membangun dan menyusun database penduduk non permanen di Kota Bandung

yang bisa dijadikan sebagai salah satu unsur dalam penyusunan perencanaan pembangunan di Kota Bandung di berbagai sektor.

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam rangka mewujudkan administrasi kependudukan yaitu dengan menyelenggarakan kegiatan sosialisasi tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil termasuk aplikasi e-PUNTEN yang merupakan inovasi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Kemudian, faktor anggaran dan waktu juga melatarbelakangi terbentuknya aplikasi ini. diharapkan melalui aplikasi ini anggaran yang dikeluarkan untuk pendataan penduduk non permanen tidak terlalu besar. Pasalnya, jika mendata dari rumah ke rumah setiap hari akan memboroskan anggaran seperti anggaran untuk transportasi, hal ini tentunya tidak efektif dan efisien. Kemudian dari sisi waktu yang dibutuhkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung untuk mengumpulkan data – data tersebut hanya ada lima hari dalam seminggu, artinya hanya pada jam kerja saja para pejabat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung melakukan pendataannya. Sedangkan jika menggunakan aplikasi secara online maka dapat dilakukan pendataan dimanapun dan kapanpun. Dengan dibentuknya aplikasi ini diharapkan pendataan penduduk non permanen hasilnya akan lebih maksimal.

7. Salaman



Gambar 3.5
Aplikasi Salaman

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

SALAMAN merupakan inovasi yang dibuat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengajukan dokumen kependudukan. Aplikasi tersebut dapat diakses melalui website resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung maupun diunduh melalui *PlayStore* bagi pengguna *Smartphone android*. Aplikasi ini telah meraih penghargaan pada gelaran penghargaan Kompetisi Inovasi Jawa Barat (KIJB) pada Selasa 15 Desember 2020 di Trans Luxury Hotel. Dalam mengakses aplikasi Salaman masyarakat hanya perlu

membuat akun dengan menggunakan Nomor Induk Keluarga (NIK) Kepala Keluarga, Nomor Kartu Keluarga (KK) terupdate serta email dan nomor yang valid. Pada awal diluncurkan aplikasi ini 17 Desember 2018, Salaman merupakan salah satu opsi dalam pengajuan dokumen kependudukan disamping masih dibukanya layanan pengajuan secara offline. Namun sejak pandemi Covid-19 merebak, layanan tatap muka di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dihentikan dan dialihkan melalui layanan online. Berikut ini yang termasuk kedalam aplikasi Salaman:

- Layanan Akta Kelahiran
- Akta Kematian
- Surat Keterangan Pindah WNI (SKPWNI)
- Pindah dalam Kota Bandung
- Kartu Identitas Anak (KIA)

Salah satu fitur istimewa dari aplikasi Salaman adalah *chatting*. Fitur ini memungkinkan masyarakat berinteraksi langsung dengan operator terkait teknis pengajuan, persyaratan, maupun kendala yang dihadapi dalam pengajuan dokumen. Dengan memanfaatkan fitur tersebut diharapkan tidak akan ada lagi pengajuan dengan berkas yang kurang lengkap. Diaturnya formulir dan buku yang digunakan dalam administrasi kependudukan dalam Permendagri Nomor 109 Tahun 2019, maka Salaman pun disesuaikan dengan peraturan tersebut. Permendagri Nomor 109 Tahun 2019 memungkinkan masyarakat bisa dengan

mudah melakukan percetakan dokumen kependudukan secara mandiri dan Salaman memfasilitasi hal tersebut. Masyarakat cukup duduk di rumah dan bersantai bersama keluarga, namun tetap bisa mengajukan dokumen kependudukan dan mencetaknya secara mandiri dengan kertas yang telah ditentukan yakni HVS ukuran A4 80 gram. Melalui aplikasi Salaman ini dapat memberikan manfaat yang sangat signifikan dengan adanya efisiensi dari segi biaya, waktu, dan tenaga sehingga masyarakat tidak perlu repot bolak – balik ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

8. Bi EHa dan Mang Udin (Bisa Euy Hebat dan Mangga Urus Identitas Kependudukanna)



Gambar 3.6
Mobil Keliling Bi EHa dan Mang Udin

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Tahun 2016, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung mulai melayani permohonan perekaman KTP elektronik ke rumah – rumah yang

dikhususkan untuk orang sakit, disabilitas, dan lansia yang tidak mampu melakukan perekaman ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kecamatan atau lokasi – lokasi pelayanan lainnya. Saat ini pelayanan masih menggunakan alat perekaman portable serta mobil Dinas pejabat untuk mencapai lokasi pemohon. Namun, seiring dengan semakin banyaknya permohonan perekaman KTP elektronik untuk orang sakit, disabilitas, dan lansia maka pada awal tahun 2018 Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung bersama pejabat structural di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung mulai mencari cara untuk menyiapkan sarana prasarana serta tim khusus untuk melayani perekaman ke rumah – rumah ini. Berbekal kreatifitas dan dana yang ada, 2 mobil pelayanan tidak berbasis IT yang awalnya hanya digunakan untuk sarana tambahan mobil pelayanan keliling (Mepeling) akhirnya disulap menjadi mobil pelayanan khusus perekaman KTP elektronik bagi orang sakit, disabilitas, dan lansia. Maka pada tanggal 4 Oktober 2018 Wali Kota Bandung, Oded Daniel meresmikan mobil pelayanan baru yang diberi nama Bi EHa (Bisa Euy Hebat) dan Mang Udin (Mangga Urus Identitas Kependudukannya). Diharapkan dengan adanya 2 mobil pelayanan khusus ini, hak warga Kota Bandung untuk mendapatkan dokumen kependudukan dapat terpenuhi.

9. Segitiga (Senam Gaya Tiga Menit)

Senam segitiga adalah singkatan dari “SENAM GAYA TIGA MENIT” yang memiliki tujuan menghilangkan rasa bosan dan penat bagi pengunjung

kegiatan ini bertujuan untuk melemaskan otot serta sendi – sendi dari para petugas *front office* sehingga sekalipun duduk seharian para petugas ini tetap sehat, selain itu senam segitiga juga dimaksudkan untuk menciptakan suasana keakraban antar petugas dan masyarakat pemohon dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Senam ini juga memiliki tujuan lain yaitu supaya menciptakan suasana di bagian *front office* agar terlihat lebih senang, gembira, dan akrab. Senam Segitiga dilakukan setiap hari 3 kali pada pagi hari setelah apel pagi, pukul 10 pagi, dan pukul 2 siang.

10. Geulis



Gambar 3.7
Gerai Geulis

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Gerai Untuk Layanan Istimewa atau Geulis merupakan inovasi untuk memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Geulis

merupakan Program Kolaborasi DPRD Kota Bandung dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bertujuan untuk membutuhkan masyarakat dalam membuat kartu identitas. Geulis pertama berada di Festival Citylink Mall diresmikan oleh Dirjem Kependudukan dan Catatan Sipil Kemendagri, Zudan Arif Fakrulloh pada April 2018. Selanjutnya Geulis berada di BTC Fashion Mall pada tahun 2019, Metro Indah Mall, dan DPRD Kota Bandung pada tahun 2020. Untuk memudahkan pelayanan maka antrian layanan di Geulis menggunakan aplikasi E-SPASI. Selain itu Geulis menerima beberapa pelayanan seperti perekaman dan pencetakan KTP, Kartu Identitas Anak, Akta Kelahiran, dan juga Akta Kematian. Selain itu juga dapat konsultasi mengenai langkah – langkah syarat apa saja yang dibutuhkan untuk membuat suatu dokumen yang berkaitan dengan kependudukan.

11. Adu Cepat

Adu cepat atau Pengaduan Untuk Cek Pemanfaatan Data merupakan aplikasi yang digunakan untuk menangani pengaduan tentang data kependudukan yang bermasalah di lembaga pengguna, serta untuk memantau evaluasi konektivitas jaringan dan laporan berkala. Adu Cepat merupakan sistem yang diterapkan di lembaga pengguna yang memanfaatkan data kependudukan pada layanan publik untuk mengatasi data kependudukan yang bermasalah. Sehingga masyarakat mendapatkan kepastian waktu untuk memperbaiki datanya. Aplikasi tersebut diluncurkan pada Februari 2020.

12. Pemuda



Gambar 3.8
Aplikasi Pemuda

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Pemutakhiran Data Mandiri atau Pemuda merupakan aplikasi berbasis web dan perangkat seluler yang dapat memutakhirkan data kependudukan secara mandiri. Aplikasi tersebut diluncurkan pada Februari 2020. Pemuda merupakan sistem layanan online yang menyediakan ruang akses bagi masyarakat dalam melakukan updating data penduduk secara mandiri berbasis website atau mobile. Di dalamnya memuat form pemutakhiran elemen data kependudukan yang bersifat dinamis, mulai dari nama lengkap, jenis kelamin, agama, Pendidikan, pekerjaan, golongan darah, dan status perkawinan.

13. Akta Kelahiran Braille

Akta Kelahiran Braille dirilis pada Desember 2016. Akta Kelahiran Braille ini adalah salinan dari Akta Kelahiran yang berlaku secara nasional, namun dicetak serta diterjemahkan menggunakan huruf braille agar memudahkan kaum difabel mengetahui informasi Akta Kelahiran miliknya sendiri demi kemudahan dan juga kenyamanan mereka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung bekerja sama dengan Panti Sosial Bina Netra (PSBN) Wyta Guna Bandung penulisan huruf braille. Akta bertuliskan braille ini wujud nyata dari negara hadir pada semua masyarakat, tidak hanya yang melek saja tetapi bagi yang tidak beruntung juga mendapatkan perlindungan negara. Karena ini merupakan hak warga negara Indonesia untuk melengkapi identitas diri dengan memiliki dokumen kependudukan.

14. Mepeling Akta Kelahiran



Gambar 3.9

Mepeling Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Masyarakat Kota Bandung sangat membutuhkan layanan akta kelahiran, sementara hal lain untuk kapasitas di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sangat terbatas sehingga dibuatlah inovasi layanan keliling yang disebut Mepeling. Mepeling adalah program pelayanan keliling yang bertujuan untuk mendekatkan layanan kepada masyarakat. Mepeling ini menggunakan mobil berbasis IT untuk pengoperasiannya. Terdapat 6 mobil Mepeling yang diluncurkan pada April 2017.

Inovasi ini menggunakan dana dari APBD Kota Bandung dengan metode sosialisasi lebih banyak dilakukan di media sosial. Sistem ini bekerja sama dengan berbagai pihak contohnya pihak rumah sakit. Staff rumah sakit akan memberikan informasi kepada staff Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Saat ada proses pengiriman staff Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil akan segera menangani pengiriman akta kelahiran tersebut, dengan begitu saat ibu diperbolehkan pulang maka bayinya sudah memiliki akta kelahiran. Selain rumah sakit, mepeling juga mengunjungi sekolah – sekolah, tempat umum, dan kecamatan yang ada di Kota Bandung, ini dirancang untuk mereka yang tidak bisa langsung pergi ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung atau lokasi mobil Mepeling itu berada.

Mepeling Kota Bandung menyediakan layanan akhir pekan yang mana diberikan pada minggu pertama dan ketiga. Selanjutnya terkait dengan mekanisme pembuatan akta kelahiran melalui Mepeling yaitu pemohon bisa memperoleh informasi jadwal dari pelauanan mepeling melalui twitter

@disdukcapil, Instagram @DisdukcapilBdg, dan facebook DISDUKCAPIL Kota Bandung. Setelah itu pengunjung atau pemohon dapat mengunjungi langsung ke lokasi dimana mobil mepeling berada dan juga pemohon membawa persyaratan yang diperlukan untuk proses pengajuan akta kelahiran.

15. *Delivery Service* Akta Kelahiran

Delivery Service Akta Kelahiran adalah pelayanan akta kelahiran yang inovatif dan diluncurkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung pada 20 Mei 2016. Mulai diinovasikan oleh Walikota Bandung Ridwal Kamil secara langsung yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat Kota Bandung mendapatkan Akta Kelahiran melalui jasa kurir akta kelahiran. Dengan menggunakan *Delivery Service*, akta kelahiran yang sudah diproses akan dikirim langsung ke alamat tujuan. Tahun 2016 pembiayaan jasa akta kelahiran ini menggunakan dana tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang disediakan oleh Bank BJB dan PT. Pos. selain dengan memberikan layanan pengiriman bantuan juga diberikan amplop tempat menyimpan akta kelahiran. Selain dilakukan dengan kurir bermotor juga bisa lewat pos, untuk petugas yang menuliskan nama dan alamat tujuan belum ada tetapi untuk petugas pengantar akta kelahiran itu adalah petugas dari PT Pos yang mengantarkan surat – suratnya.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian dirancang melalui langkah – langkah penelitian dari mulai operasional variabel, penentuan dan jenis sumber data, metode pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknis analisis dan pengujian hipotesis.

Menurut **Sugiyono (2018: 2)** metode penelitian adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.”

A. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif ini bermaksud agar dapat mencerminkan karakter sesuatu secara langsung pada saat penelitian dijalankan dan mengamati asal muasal pada suatu fenomena tertentu. metode ini dapat digunakan dengan lebih banyak segi dan lebih luas dari metode lain, maka dengan adanya penelitian ini akan dibangun teori yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2018: 8)** penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut **Kasiran (2010)** penelitian kuantitatif adalah “Upaya seorang peneliti menemukan pengetahuan menyuguhkan data dalam bentuk angka. Angka – angka yang diperoleh inilah yang digunakan untuk melakukan Analisa keterangan. Dalam bahasa lebih sederhana lagi, penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara tersistematis terhadap bagian – bagian dan mencoba untuk menemukan kausalitas untuk mengetahui keterkaitan.”

Berdasarkan dari perspektif tujuannya, penelitian kuantitatif memiliki beberapa poin diantaranya bertujuan untuk mengembangkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena yang akan diteliti. Penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran, yaitu membantu dalam menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Termasuk pula membantu dalam menentukan desain penelitian.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif. Menurut **Sugiyono (2018: 11)** pendekatan deskriptif adalah “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan

variabel lain.” Sedangkan menurut **Sujarweni (2015: 16)** penelitian deskriptif adalah “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independent tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain.”

Menurut **Furchan (2011 :54)** mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena – fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat lampau. Menurut **Furchan,** penelitian deskriptif mempunyai karakteristik:

1. Penelitian deskriptif cenderung menggambarkan suatu fenomena apa adanya dengan cara menelaah secara teratur – ketat, mengutamakan obyektivitas, dan dilakukan secara cermat.
2. Tidak adanya perlakuan yang diberikan atau dikendalikan dan tidak ada uji *h*.”

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel menurut **Sugiyono (2018: 152)** yaitu “Bahwa suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau mesfesifikasikan, kegiatan ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.” Sedangkan menurut **Sugiyono (2018: 38)** yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah “Atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.”

Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Berikut

ini adalah operasional variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja

Pegawai yang akan dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 3. 4
Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Variabel Bebas	No.	Dimensi	Indikator	Item	
				+	-
Kepemimpinan Transformasional	1.	Kharisma	Mempunyai kemampuan sesuai dengan bidangnya.	1	
			Menjadi figure yang baik.	2	
			Tidak konsisten terhadap keputusan yang diambil.		1
			Pegawai belum mampu berkomunikasi dengan baik.		2
	4.	Motivasi Inspiratif	Mengabaikan dorongan/motivasi dari pimpinan.		3
			Meningkat optimisme.	3	

Variabel Bebas	No.	Dimensi	Indikator	Item	
				+	-
Kepemimpinan Transformasional			Menjelaskan tugas secara sederhana dan mudah dimengerti.	4	
			Tidak mengerti dengan tugas yang diberikan.		4
	5.	Intelektual	Menjelaskan program kerja dengan mudah dan mudah dimengerti.	5	
			Dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak harus berpikir rasional.		5
			Tidak mampu memecahkan suatu masalah.		6
			Mengambil keputusan dengan adil.	6	

Variabel Bebas	No.	Dimensi	Indikator	Item	
				+	-
	6.	Perhatian Individual	Selalu memberi perhatian kepada pegawai.	7	
			Fasilitas masih kurang memadai.		7
			Memberikan nasehat kepada pegawai.	7	
			Tidak mendengarkan keluhan dari pegawai.		8

Sumber : Robbins (2015: 263).

Tabel 3.5
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Terikat	No	Dimensi	Indikator	Item	
				+	-
	1.	Kualitas	Kualitas tidak berjalan dengan baik.		1

Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)	No	Dimensi	Indikator	Item	
				+	-
			Belum semua pegawai dapat mencapai kualitas kerja yang baik.		2
	2.	Kuantitas	Pengetahuan yang dimiliki sudah sesuai dengan standar yang ditentukan.	1	
			Kinerja saya sudah melebihi pegawai lain.	2	
	3.	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.	3	
			Belum semua pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat		3
	4.	Efektivitas	Kinerja saya sudah mencapai target yang ditentukan.	4	
			Belum semua pegawai dapat mewujudkan tujuan operasional.		4
	5.	Kemandirian	Tidak dapat bekerja tanpa bantuan pegawai lain.		5
			Belum semua pegawai mempunyai kemampuan inisiatif dalam menjalankan tugas.		6

Sumber : Robbins & Coulter (2016: 373).

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018: 126)** populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda – benda yang menarik peneliti untuk diteliti. Pada umumnya penelitian yang dilakukan tidak sepenuhnya meneliti semua populasi. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi, bagian yang diambil tersebut dapat mewakili yang lainnya. Pengambilan subjek dari populasi itu dinamakan sampel. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang berjumlah 183 pegawai.

3.2.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018: 127)** sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar *representative* (mewakili).”

Menurut **Arikunto (2015: 107)** dalam melakukan pengambilan sampel yaitu:

“Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang, maka diambil 10-15% dari itu.”

Dalam penelitian ini maka peneliti mengambil toleransi kesalahan sebesar 10% (0,10) dan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin (**Sugiyono, 2018:**

143) yaitu sebagai berikut:

Keterangan: $n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}}$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan

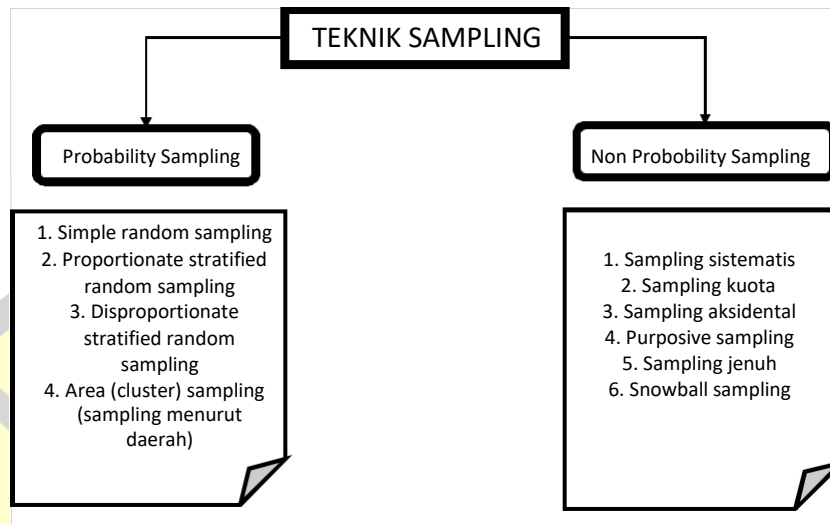
$$\text{Jadi } n = \frac{183}{1 + \frac{183 \cdot (0,1)^2}{1 + 1,96}} = \frac{183}{1 + \frac{1,83}{1 + 3,8416}} = \frac{183}{1 + \frac{1,83}{4,8416}} = \frac{183}{1 + 0,3779} = \frac{183}{1,3779} = 64,66 \approx 65 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

3.2.3.3 Teknik Sampling

Menurut **Sugiyono (2016: 91)** pengertian teknik sampling adalah “Teknik sampling merupakan pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.”

Secara skematis, teknik sampling ditunjukkan pada gambar dibawah:



Gambar 3.10
Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Menurut **Sugiyono (2016: 95)** pengertian *Non Probability Sampling* adalah sebagai berikut:

“*Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”

Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik *Sampling Purposive*. Menurut **Sugiyono (2016: 96)** Teknik *Sampling Purposive* adalah “Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.”

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan Teknik *Sampling Purposive* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah

penulis tentukan yaitu tidak menggunakan seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung tetapi sebagian yang sudah ditentukan melalui hasil sampel yang peneliti hitung, maka dari itu penulis memilih menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dengan melihat pertimbangan – pertimbangan atau kriteria – kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2018: 401)** Teknik Pengumpulan Data adalah “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.” untuk memperoleh data yang harus diuji kebenarannya, relevan, dan lengkap maka penulis melakukan penelitian dengan teknik pengumpulan data melalui:

3.2.4.1 Teknik Kepustakaan (Library Research)

Yaitu proses kegiatan untuk mengumpulkan data dengan melakukan penelusuran dan penelaahan literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan mencatat bagian – bagian yang dianggap penting yang terdapat di lokasi penelitian. Menurut **Sugiyono (2018: 291)** Teknik Kepustakaan adalah:

“Teknik kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu teknik kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini karena penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah.”

Penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik kepustakaan karena teknik ini merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari berbagai macam *literature* berupa buku – buku, artikel – artikel, jurnal – jurnal, dan melakukan *browsing* pada situs – situs internet yang berhubungan dengan sumber data penelitian ini.

3.2.4.2 Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian yang diharapkan untuk memperoleh hasil maka diperlukan data dan informasi yang mendukung. Berkaitan dengan penelitian ini maka penulis melakukan studi lapangan yaitu dengan beberapa teknik yang terdiri dari:

1. Observasi

Menurut **Sutrisno Hadi (1986)** dalam **Sugiyono (2016: 166)**

mengemukakan bahwa: “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.”

Maka observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mendeteksi dan mengetahui serta mendapatkan informasi yang relevan dengan konteks masalah yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. wawancara dilakukan

apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen – dokumen tertulis yang resmi maupun tidak resmi. Menurut **Sugiyono (2009: 329)** menjelaskan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang. Teknik ini digunakan untuk melengkapi data – data atau informasi dari metode lainnya. Misalnya pengumpulan dokumen berupa peraturan, kebijakan, dokumentasi foto – foto, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan agar informasi yang didapatkan benar – benar akurat yang bersumber dari tempat penelitian.

4. Kuesioner (Angket)

Kuesioner disebar kepada responden untuk variabel X dan Y. Data yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada para responden yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Menurut **Sugiyono (2016: 162)** “Kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” **Sugiyono (2016: 162)** juga mengemukakan bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.” Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.2.4 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian harus terlebih dahulu diuji validasi dan reabilitas untuk memastikan instrument tersebut merupakan alat ukur yang dapat dipercaya, agar penggunaannya dalam suatu penelitian dapat menghasilkan data atau informasi yang akurat dan objektif. Dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Menurut **Sugiyono (2018: 176)** “Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.”

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan

diteliti instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada masing – masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu para pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2016: 137)** Instrument Validitas adalah: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Untuk menguji validitas, terlebih dahulu harus dicari harga korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkolerasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan menggunakan rumus analisis korelasi Rank Spearman untuk menguji validasi, sebagai berikut:

$$R_s = \frac{\sum_{i=1}^n R(X_i)R(Y_i) - n(n+1)^2}{\sqrt{[\sum_{i=1}^n R^2(X_i) - n(n+1)^2][\sum_{i=1}^n R^2(Y_i) - n(n+1)^2]}}$$

Keterangan:

- R_s : Koefisien korelasi rank spearman
 $R(X_i)$: Rank pada X untuk data ke-i
 $R(Y_i)$: Rank pada Y untuk data ke-i
 n : Banyaknya sampel

Kriteria pengujian validitas, jika $r_{xy} > r$ tabel maka item dari instrument tersebut dikatakan valid dan jika $r_{xy} < r$ tabel maka item dari instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Menurut **Sugiyono (2018: 189-190)**, “Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.”

3.2.5.2 Uji Reabilitas

Menurut **Sugiyono (2016: 137)**, “Instrumen reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.” Uji reabilitas dilakukan hanya pada indikator – indikator yang telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid. Pada program IBM SPSS 25.0 fasilitas pengujian yaitu uji statistic *cronbachalfa*.

Hasil pengujian tersebut berupa nilai yang dikategorikan dalam sebuah tingkatan penilaian yaitu:

1. Baik bila koefisien *cronbachalfa* $> 0,8$.
2. Diterima, bila koefisien *cronbachalfa* $0,6 < \alpha < 0,8$.
3. Buruk, bila koefisien *cronbachalfa* $< 0,6$.

Menurut **Algifari (2017: 96)**, “Semakin kecil nilai *alpha* menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Semakin tinggi nilai *alpha*, maka

korelasi tersebut semakin reliabel. Berikut ini rumus uji reabilitas menurut

Sugiyono (2018: 187) yang digunakan dalam penelitian ini:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

- r : Koefisien reliabilitas yang dicari
 k : Jumlah butir – butir pertanyaan (soal)
 σ_i^2 : Varian butir – butir pertanyaan (soal)
 σ_t^2 : Varian soal

Keputusan pengujiannya dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka artinya reliable.
2. Jika r hitung \leq (kritis) antara 0,60 – 0,70 maka artinya tidak reliable.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- σ_i^2 : Variabel butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1).
 $\sum x_i$: Jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke-n.

Berdasarkan rumus diatas, seluruh variabel reliable bila harga indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 sedangkan untuk tes – tes standar atau yang distandarkan, harga indeks reliabilitas paling tidak harus mencapai 0,85 atau bahkan 0,90.

3.2.5 Teknik Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2018: 232)**, analisis data adalah:

“Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh respoden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dikarenakan menggunakan data kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistic yang sudah tersedia.

Teknik analisis data merupakan total skor item dari setiap responden, jawaban yang paling mengundang (pertanyaan positif) diberi skor paling tinggi dan jawaban yang tidak mendukung (pertanyaan) diberi skor sebaliknya. Skala pengukuran untuk kedua variabel tersebut menggunakan skala ordinal dengan teknik likert.

Menurut **Sarwono & Suhayati (2010: 26)** menyatakan bahwa skala ordinal akan memberikan informasi tentang jumlah relative karakteristiknya berbeda yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Tingkat pengukuran ini mempunyai

informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat relative tertentu yang memberikan informasi apakah suatu objek memiliki karakteristik yang lebih atau kurang, tetapi bukan berapa banyak kekeurangan dan kelebihanannya.

Sedangkan kuesioner atau angket menggunakan skala likert. Menurut **Sarwono & Suhayati (2010: 80)** skala likert digunakan untuk mengukur hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat yang mengeksperikan sikap, opini, dan pandangan atau sejenisnya dari subjek yang diteliti dalam memberikan penilaian atau tanggapan terhadap masalah. Berikut ini skor dari setiap jawaban:

Tabel 3.6
Skor Jawaban Pernyataan

Jawaban Pernyataan	Skor	
	Positive (+)	Negative (-)
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2014: 118)

3.2.6.1 Analisis Korelasi Person Product Moment

Analisis korelasi bertujuan untuk kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Korelasi bersifat unidirectional yang artinya tidak ada yang ditempatkan sebagai predictor dan respon (IV dan DV).

Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negative dan positif mengidentifikasi arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi A menyebabkan kenaikan pula B (A dan B ditempatkan sebagai variabel).

Interprestasi angka korelasi yaitu sebagai berikut:

0 – 0,199 : Sangat Lemah

0,20 – 0,399 : Lemah

0,40 – 0,599 : Sedang

0,60 – 0,799 : Kuat

0,80 – 1,0 : Sangat Kuat

Dalam Bivariate model, korelasi yang umum digunakan adalah Pearson, Kendall, dan Rank Spearman namun yang dibahas kali ini adalah *Pearson r Correlation* saja.

Person r correlation biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Korelasi dengan *Pearson* ini mensyaratkan data berdistribusi normal.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

r

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{(\sum (x_i - \bar{x})^2)(\sum (y_i - \bar{y})^2)}}$$

Sumber: Sumiati (2015: 52)

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi *pearson*
 x_i : Variabel independent
 y_i : Variabel dependen
 n : Banyak sampel

3.2.6.2 Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah **Regresi Linier Sederhana**, dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

- Y : Dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a : Harga Y bila $X = 0$ (harga konstanta)
 b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila $b (+)$ maka naik dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.
 X : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X)(\sum Y^2) - (\sum X)(\sum Y)}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}$$

$$b = \frac{\sum X - (\sum X)(\sum Y)}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}$$

Sumber: Sumiati (2015: 59)

Istilah analisis:

1. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna, maksudnya dalam suatu item hasil perhitungan korelasi antar nilai item dengan totalnya menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.
2. Titik kritis digunakan untuk pengertian batasan antara signifikan dengan nonsignifikan data hasil analisis yang telah dihitung.
3. Alpha α yaitu derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$ mempunyai arti bahwa tingkat kepercayaan adalah 95% dan apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisis dapat diberikan toleransi hanya sampai 5% dan dalam ilmu sosial pada umumnya mempergunakan $\alpha = 0,05$.
4. ρ = lambing dari korelasi, sebagai alternatif untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

5. setelah melakukan pengujian hipotesis dan jika hasilnya signifikan, maka untuk menentukan keamatan hubungan kedua variabel dapat digunakan kriteria **Guildford (1956)** yang dikutip **Sugiyono (2014: 108)** sebagai berikut:

Tabel 3.7
Interval Koefisien

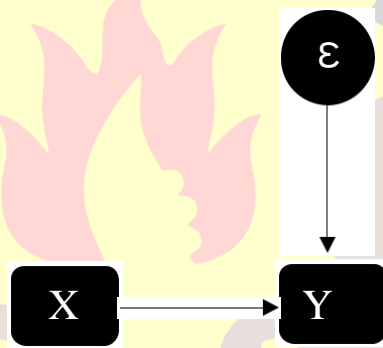
No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	$\geq 0.00 < 0.20$	Hubungan yang sangat kecil
2.	$\geq 0.20 < 0.40$	Hubungan yang kecil (tidak erat)
3.	$\geq 0.40 < 0.70$	Hubungan yang moderat/sedang
4.	$\geq 0.70 < 0.90$	Hubungan yang erat
5.	$\geq 0.90 < 1.00$	Hubungan yang sangat erat

Sumber : Guildford (1956) dalam Sugiyono (2014: 108).

Penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistic yang sudah operasional sebagai berikut:

- Hipotesis nol (H_0) adalah pernyataan yang menunjukkan tidak ada perubahan.
 $H_0 : \rho_s = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2. Hipotesis Penelitian/Hipotesis Alternatif (H_1) adalah pernyataan dari apa yang diharapkan akan terjadi dan bukan dari apa yang diharapkan tidak akan terjadi apa - apa. $H_1 : \rho_{xy} \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung



Gambar 3.11
Paradigma Penelitian

Keterangan:

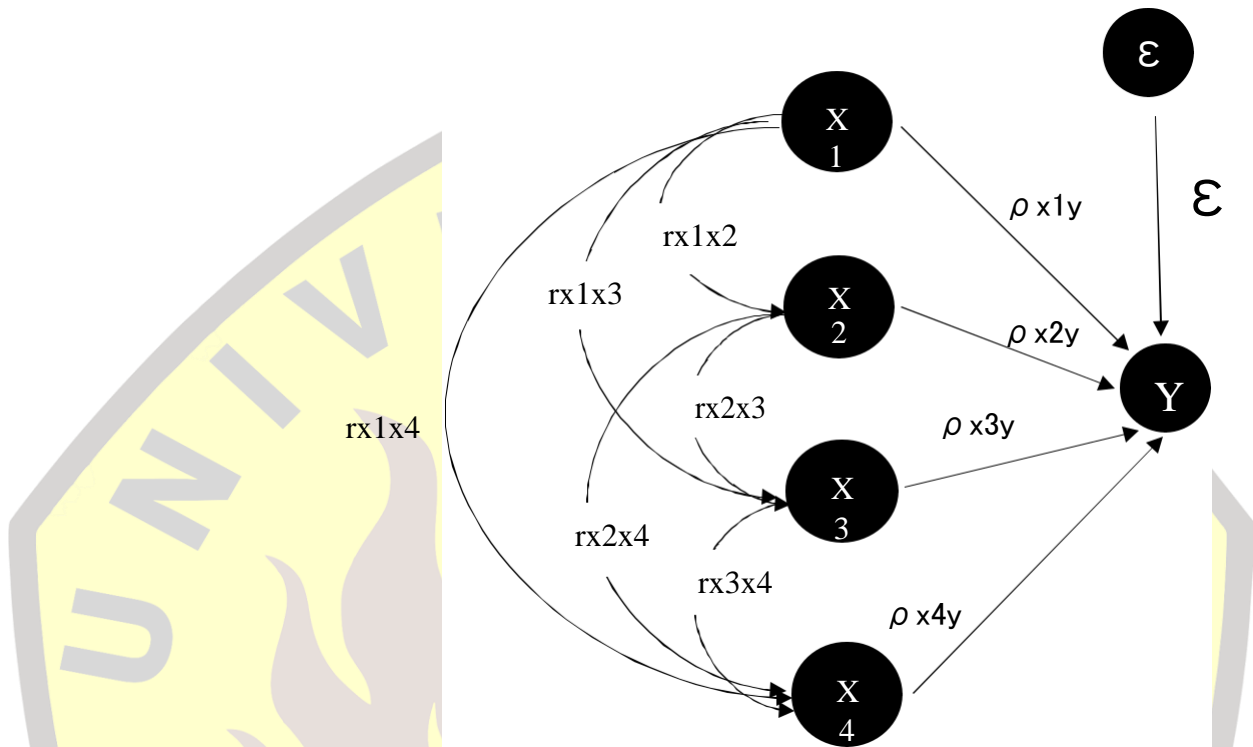
X : Kepemimpinan Transformasional

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : Variabel dari luar variabel Kepemimpinan Transformasional yang tidak diukur mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

3.2.6.3 Uji Pengaruh (Path Analysis)

Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu dengan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 3.12

Diagram Jalur Pengaruh Parsial Variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 ke Y .

Keterangan:

X_1 : Kharisma

X_2 : Motivasi Inspiratif

X_3 : Stimulus Intelektual

X_4 : Perhatian Individual

ρ_{yx} : Besarnya pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional

ϵ : Variabel lain diluar variabel Kepemimpinan Transformasional yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini langkah – langkah pengolahan data menurut **Nirwana, SK (1994)**

dalam Munir (2017) adalah sebagai berikut:

1. Data dari kedua variabel yang diukur menggunakan instrument pengukuran dengan skala *Likert* yang menghasilkan skala pengukuran ordinal, dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan *Succesive Interval* sehingga diperoleh data dengan skala pengukuran interval.
2. Setelah didapat data dengan skala pengukuran interval kemudian dicari koefisien korelasi dengan *Pearson Product Moment*.
3. Kemudian dibuat sebuah matriks korelasi dan matriks invers.
4. Setelah diperoleh matriks invers, kemudian dicari koefisien jalur dengan menggunakan rumus:

$$PYXi = \frac{CRYXi}{CRYY}$$

Dimana:

$PYXi$: Merupakan koefisien jalur dari variabel X_i terhadap variabel Y

$CRYXi$: Unsur atau elemen pada baris ke- Y dan kolom ke X dari matriks invers

$CRYY$: Unsur atau elemn pada baris Y dan kolom Y dari matriks invers

5. Koefisien determinasi total yang memperlihatkan pengaruh X_i secara bersama – sama terhadap Y , dengan menggunakan rumus:

$$R^2_{yxiXk} = 1 - \frac{1}{\sum PYxi \cdot ryxi}$$

6. Untuk menghitung pengaruh – pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, digunakan rumus:

$$PYE^2 = 1 - R^2_{yxi.Xk}$$

7. Dilakukan pengujian secara keseluruhan atau bersama – sama terhadap koefisien – koefisien jalur yang diperoleh. Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan atau bersama – sama sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yxi} = \rho_{yxk} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang – kurangnya ada sebuah } \rho_{yxi} \neq 0$$

Statistic uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-1) \sum (\rho_{yxi})^2}{(k-1)}$$

Statistic uji diatas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $V1 = k$ dan $V2 = n - k - 1$, kriteria pengujian tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

8. Apabila hasil pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, artinya sekurang – kurangnya ada satu $\rho_{yxi} \neq 0$. Untuk mengetahui ρ_{yxi} mana yang $\neq 0$ dilakukan secara individu, dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yxi} \leq 0 \text{ artinya tidak ada pengaruh positif dimensi } X_i \text{ terhadap } Y.$$

$$H_1 : \rho_{yxi} > 0 \text{ artinya ada pengaruh positif dimensi } X_i \text{ terhadap } Y.$$

Dengan demikian:

$$t = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{1 - \rho_{yxi}^2}{n-1}}} : i = 1, 2, \dots, K$$

Statistic uji diatas mengikuti distribusi *t Student* dengan derajat bebas $n - k - 1$ kriteria pengujian H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3.2.6.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 105), “Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak.” Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Uji hipotesis bisa diartikan sebagai suatu pernyataan ilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang sesuai dengan kaidah – kaidah penelitian dimana kebenaran masih belum terbukti sehingga masih perlu dilakukan uji untuk mendapatkan hasil yang benar.

Hipotesis yang diartikan diatas disebut dengan Hipotesis Penelitian yang bentuk atau sifatnya Subtansif dan Verbal artinya langsung ke permasalahan dan dalam bentuk kata – kata. Apabila sebuah hipotesis statistic secara tegas menyatakan sebuah harga tertentu mengenai sebuah parameter maka hipotesis itu disebut hipotesis sederhana. Apabila harga yang dinyatakan oleh parameter itu lebih dari sebuah harga maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis komposit. Berikut ini bentuk – bentuk dari hipotesis:

1. $H_0: \theta = \theta_0$

$$H_1: \theta = \theta_1; \theta_0 \neq \theta_1$$

Hipotesis seperti ini disebut dengan hipotesis sederhana lawan sederhana.

2. $H_0: \theta = \theta_0$

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Hipotesis ini disebut dengan hipotesis sederhana lawan komposit. Disebut juga dengan pengujian dua arah (tidak jelas).

3. $H_0: \theta \neq \theta_0$

$H_1: \theta > \theta_0$

Hipotesis ini disebut juga dengan hipotesis komposit lawan komposit, disebut juga dengan pengujian satu arah yaitu arah kanan.

4. $H_0: \theta \leq \theta_0$

$H_1: \theta > \theta_0$

Hipotesis ini disebut dengan hipotesis komposit lawan komposit, disebut juga dengan pengujian satu arah yaitu arah kanan.

5. $H_0: \theta \geq \theta_0$

$H_1: \theta < \theta_0$

Hipotesis ini disebut dengan hipotesis komposit lawan komposit, disebut juga dengan pengujian satu arah yaitu arah kiri.

3.2.6.5 Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2018: 241), “Untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistic dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen.”

Rumus koefisien determinan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2018: 241)

Keterangan:

Kd : Koefisien determinan

r^2 : Koefisien korelasi

100% : Pengali yang dinyatakan dalam presentase

Angka dari *R square* didapat dari pengolahan data melalui program SPSS 21 yang bisa dilihat pada tabel model *summary* kolom *R square*.

1. Jika nilai Kd = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Kd = 1, berarti variasi variabel Y 100% dipengaruhi variabel independent (X).

Tabel 3.8
Pedoman Interpretasi Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tinjauan Hubungan
0% - 20%	Sangat Rendah
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang
61% - 80%	Tinggi
> 80%	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018: 242).

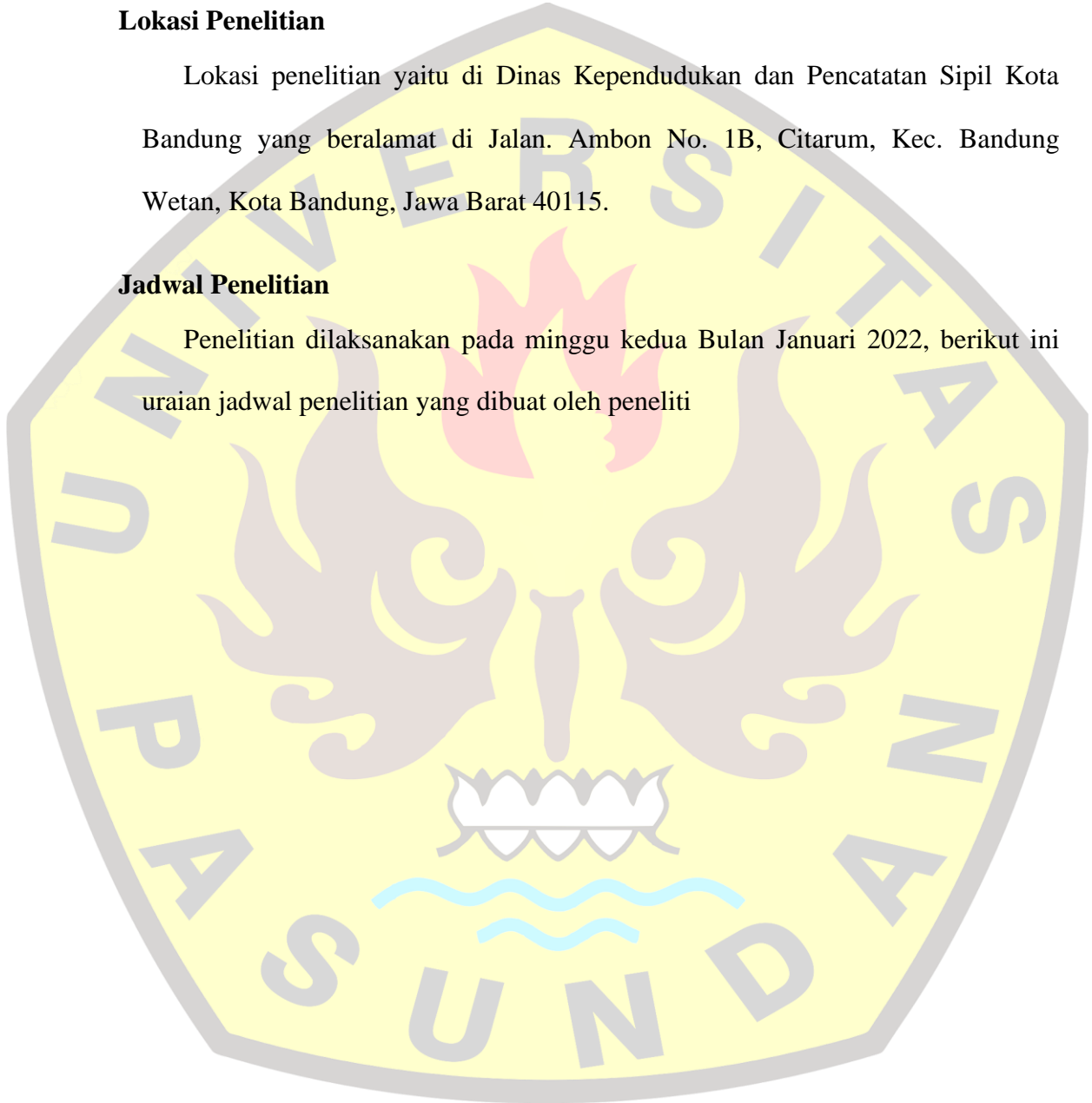
3.2.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang beralamat di Jalan. Ambon No. 1B, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada minggu kedua Bulan Januari 2022, berikut ini uraian jadwal penelitian yang dibuat oleh peneliti



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasannya. Penulis akan memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan kemudian dilanjutkan dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yang berjumlah sebanyak 65 orang.

4.1.1 Analisis Kuantitatif Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Berdasarkan jumlah angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sebanyak 65 responden ($n = 65$) dan item pertanyaan sebanyak 26 item.

Berdasarkan tabel operasional variabel yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya, maka untuk menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dilakukan dengan cara menelaah indikator – indikator pada Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai yang dijabarkan ke dalam pedoman angket, observasi, dan wawancara. Angket disusun

dalam bentuk pertanyaan dengan alternative jawaban berdasarkan skala ordinal tipe *likert*.

Pelaksanaan analisis yang dilaksanakan dalam penyusunan laporan penelitian ini yaitu dengan pendekatan angket yang bersifat tertutup, dimana pernyataan yang disusun telah disediakan beberapa alternative jawaban sehingga dari setiap angket diperoleh jawaban yang menggambarkan kedua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai. Untuk analisis angket tersebut, terlebih dahulu angket dianalisis dengan memberikan skor pada masing – masing pernyataan yang ada dalam angket. Alternative jawaban tersebut diberikan skor dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah untuk setiap pernyataan berdasarkan angket yang disebarkan kepada responden. Untuk lebih jelasnya bobot nilai dari setiap alternative jawaban tersebut yakni:

Tabel 4.1
Skor Jawaban Pernyataan

JAWABAN PERTANYAAN	SKOR	
	POSITIF (+)	NEGATIVE (-)
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS(SangatTidak Setuju)	1	5

Hasil angket, observasi, dan wawancara tersebut merupakan data primer yang selanjutnya akan peneliti olah dan analisis melalui langkah – langkah sebagai berikut:

4.1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrument yang digunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrument yang valid atau sah. Langkah ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 pegawai responden di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dengan menggunakan teknik sampel. Kuesioner tersebut berisikan 26 butir pertanyaan dengan 16 item mengenai indikator Kepemimpinan Transformasional (variabel bebas) dan 10 item mengenai indikator Kinerja Pegawai (variabel terikat).

Langkah selanjutnya dilakukan uji validitas yang dihitung dengan menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Kegunaannya adalah untuk menganalisis selanjutnya atau tidak, jika tidak maka data tersebut perlu di keluarkan atau tidak diikut sertakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Analisis item yang dilakukan dengan langkah – langkah sebagai berikut: Tahap pertama adalah memeriksa item apakah masing – masing item memenuhi syarat (signifikan) atau tidak (non signifikan) sehingga dapat diketahui apakah item – item tersebut dapat dipakai dalam analisis selanjutnya

yang berarti, bahwa responden memahami apa yang ditanyakan dan memberikan jawaban yang sebenarnya.

Setiap jawaban responden mempunyai skor dan total skornya, maka melalui alat analisis koefisien korelasi berdasarkan ketentuan *statistic non parametic* yaitu *korelasi rank spearman* dicari tiap – tiap item dengan tolaknya masing – masing. Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menguji validitas data dengan menggunakan analisis korelasi **Rank Spearman** dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2][\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2]}}$$

Pengujian validitas pada penelitian dilakukan pada dua variabel yaitu variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Angka korelasi () yang didapatkan berdasarkan rumus diatas

dibandingkan dengan nilai r dari tabel korelasi r pada **taraf signifikansi 0,1%** dengan jumlah baris **n – 2**, dimana jumlah baris adalah banuaknya responden. Dimana jumlah = 0,288. Jika > maka pertanyaan dinyatakan valid sedangkan jika $r < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid dan

pertanyaan itu dibuang tetapi bisa juga dibandingkan dengan p-value apabila **p-value < rtabel** maka pertanyaan dikatakan valid sedangkan jika nilai **p-value > rtabel** maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Analisis kedua variabel berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 65 angket. Peneliti menyebarkan angket langsung kepada responden disertai dengan tata cara pengisiannya. jumlah angket yang peneliti sebarakan sebanyak 65 angket kepada responden.

1. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X)

Analisis variabel Kepemimpinan Transformasional berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan secara langsung kepada responden atau pegawai. Jumlah angket yang disebarakan peneliti sebanyak 65 pegawai serta angket yang terdiri dari 16 item pertanyaan. Setelah angket terkumpul, data – data tersebut akan diolah kedalam bentuk tabel daftar skor jawaban angket yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Daftar Skor Jawaban Variabel Kepemimpinan Tranformasional (X)

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	4	3	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	39
2	4	5	1	4	1	4	4	1	5	1	1	4	5	4	5	1	50
3	4	4	1	3	1	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	3	46
4	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
5	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
6	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
7	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
8	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
9	4	3	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	39
10	4	5	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	41
11	4	3	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	39
12	4	3	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	39
13	4	3	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	39
14	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
15	5	5	1	3	2	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
16	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
17	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
18	5	5	2	4	2	5	5	1	5	2	2	3	4	4	4	2	55
19	4	2	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	41
20	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
21	5	5	1	2	1	3	4	2	4	1	1	4	4	2	4	1	44
22	4	5	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	2	51
23	4	4	1	3	1	4	4	1	5	1	1	4	4	3	4	1	45
24	4	4	1	3	1	4	4	2	5	2	1	4	4	2	4	1	46
25	4	4	1	3	1	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	3	46
26	4	4	1	2	1	4	4	1	5	1	1	4	4	2	5	2	45
27	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
28	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
29	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
30	4	1	1	4	1	4	4	1	5	1	1	4	4	4	5	1	45
31	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
32	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
33	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
34	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
35	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
36	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
37	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
38	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	38
39	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	5	4	3	5	2	52
40	5	4	2	2	1	5	4	2	5	1	1	4	5	3	4	4	52
41	5	5	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	51
42	4	4	3	5	5	5	1	2	3	4	1	3	5	4	4	1	54
43	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	52
44	4	4	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	1	46
45	5	5	2	3	2	5	4	2	5	2	1	5	5	1	5	1	53
46	4	4	2	5	2	4	3	3	4	2	2	5	4	4	4	2	54
47	4	5	2	4	3	4	4	1	5	2	1	5	5	2	5	3	55
48	4	5	1	4	1	5	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	54
49	4	4	3	3	2	3	4	1	2	2	1	5	4	5	4	2	49
50	5	5	1	4	1	4	5	2	5	1	1	5	4	3	4	1	51
51	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	52
52	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	2	51
53	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	2	51
54	2	5	2	4	2	4	5	3	4	2	1	4	4	5	4	2	53
55	4	5	3	3	3	4	4	2	5	3	2	4	4	4	4	3	57
56	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	59
57	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	5	5	5	5	1	53
58	4	5	4	3	2	4	5	3	5	2	3	4	4	4	4	3	59
59	5	5	1	4	1	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	1	54
60	5	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	5	4	2	55

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
61	4	4	2	3	2	3	4	1	4	2	4	3	4	4	4	2	50
62	4	4	2	4	1	2	4	1	4	1	2	4	4	2	5	1	45
63	3	4	2	2	2	3	4	2	5	2	2	4	4	3	4	4	50
64	4	5	2	4	1	4	5	1	4	1	2	5	4	5	5	1	53
65	5	4	1	4	1	4	5	1	5	1	1	4	4	2	4	2	48
	TOTAL																3057

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berikut ini adalah tabulasi korelasi skor dengan menggunakan program

Statistical Product and Service Solutions (SPSS):

Tabel 4.3

Tabulasi Korelasi Skor Item dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

No Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
X1	0,286	0,021	TIDAK VALID
X2	0,800	0,000	VALID
X3	0,609	0,000	VALID
X4	0,810	0,000	VALID
X5	0,612	0,000	VALID
X6	0,269	0,030	TIDAK VALID
X7	0,214	0,086	TIDAK VALID
X8	0,416	0,001	VALID
X9	0,339	0,006	VALID
X10	0,469	0,000	VALID

No Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
X11	0,453	0,000	VALID
X12	0,319	0,010	VALID
X13	0,424	0,000	VALID
X14	0,842	0,000	VALID
X15	0,393	0,001	VALID
X16	0,492	0,000	VALID

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat bahwa tidak semua indikator dalam kuesioner valid, pertanyaan nomor 1, 6, dan 7 dinyatakan gugur karena $h < (0,288)$. Nilai skor jawaban yang tertera dalam daftar

skor jawaban angket variabel Kepemimpinan Transformasional tidak mengalami pengurangan sekali dari jumlah skor masing masing item. Total skor tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Total Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional

No Responden	Total Skor
1	39
2	50
3	46
4	54
5	54
6	54
7	54
8	54
9	39
10	41
11	39
12	39
13	39
14	38
15	54
16	38
17	38
18	55
19	41
20	38
21	44
22	51
23	45
24	45
25	45
26	45
27	45
28	38
29	38
29	38
30	45
31	38
32	38
33	38
34	38
35	38
36	38
37	38

No Responden	Total Skor
38	38
39	52
40	52
41	51
42	54
43	52
44	46
45	53
46	54
47	55
48	54
49	49
50	51
51	52
52	51
53	51
54	53
55	57
56	59
57	53
58	58
59	54
60	55
61	50
62	45
63	50
64	53
65	48

Sumber: Hasil penelitian 2022.

2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Analisis variabel Kinerja Pegawai berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan secara langsung kepada responden atau Pegawai. Jumlah angket yang disebar peneliti 65 pegawai serta angket yang terdiri dari 10 item pernyataan. Setelah angket terkumpul, data – data tersebut akan diolah

kedalam bentuk tabel daftar skor jawaban angket yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Daftar Skor Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
2	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	40
3	1	2	4	4	4	3	4	1	3	3	29
4	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
5	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
6	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
7	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
8	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
9	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
10	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
11	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
12	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
13	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
14	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
15	1	4	5	3	5	4	4	3	1	4	34
16	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
17	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
18	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	32
19	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
20	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
21	1	2	4	4	4	2	4	2	5	3	31
22	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	35
23	2	2	4	4	4	2	4	2	4	3	31
24	1	3	4	4	4	3	4	2	5	3	33
25	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	32
26	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	39
27	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
28	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
29	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
30	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	41

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
31	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
32	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
33	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
34	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
35	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
36	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
37	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
38	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	25
39	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	34
40	1	2	5	4	4	3	4	3	1	3	30
41	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	32
42	3	4	2	5	3	5	2	5	1	3	33
43	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	25
44	1	1	5	1	4	4	5	1	5	5	32
45	2	3	5	3	5	3	4	2	5	2	34
46	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	38
47	1	3	4	4	4	3	4	2	3	3	31
48	1	4	5	3	4	4	5	4	2	4	36
49	2	2	4	4	5	1	4	2	3	4	31
50	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
51	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	31
52	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	28
53	2	2	4	1	4	1	4	1	4	2	25
54	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	36
55	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	39
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	1	1	4	5	5	2	4	5	1	2	30
58	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	43
59	1	4	4	2	5	2	5	4	4	4	35
60	2	4	4	3	5	4	5	4	3	4	38
61	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	31
62	2	2	4	2	4	4	5	2	4	2	31
63	1	2	4	3	4	1	4	2	4	3	28
64	1	4	4	2	4	2	3	3	4	5	32
65	2	4	4	2	5	4	5	2	4	4	36
TOTAL											1983

Sumber: Hasil penelitian 2022

Berikut ini adalah tabulasi korelasi skor dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

Tabel 4.6
Tabulasi Korelasi Skor Item dengan Skor Total Instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

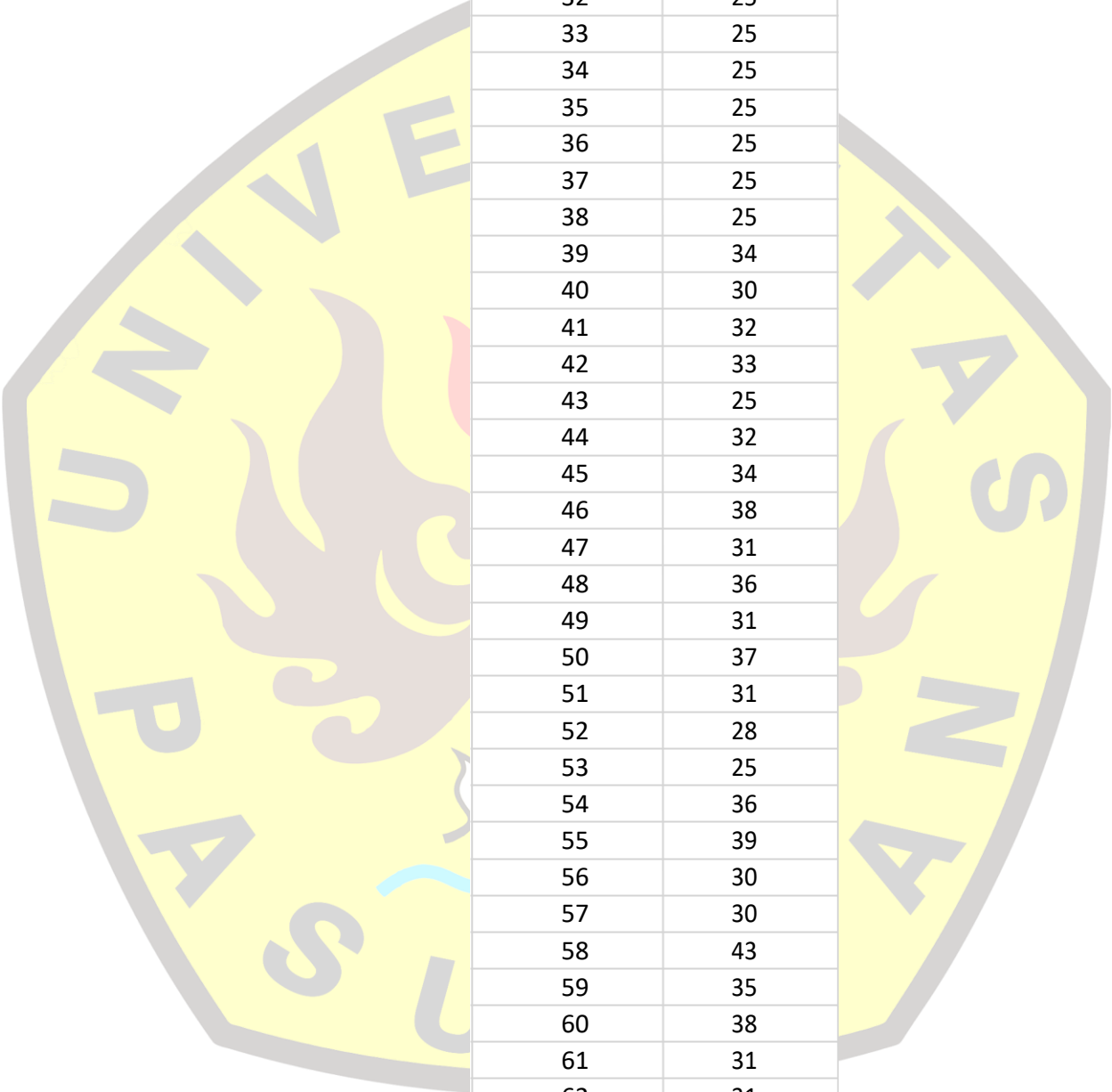
No Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
Y1	0,338	0,006	VALID
Y2	0,845	0,000	VALID
Y3	0,338	0,006	VALID
Y4	-0,142	0,259	TIDAK VALID
Y5	0,353	0,004	VALID
Y6	0,889	0,000	VALID
Y7	0,331	0,007	VALID
Y8	0,830	0,000	VALID
Y9	-0,126	0,317	TIDAK VALID
Y10	0,885	0,000	VALID

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa tidak semua pernyataan dalam kuesioner valid, pertanyaan nomor 4 dan 9 dinyatakan gugur karena

Tabel 4.7
Total Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Responden	Total Skor
1	25
2	40
3	29
4	34
5	34
6	34
7	34
8	34
9	25
10	25
11	25
12	25
13	25
14	25
15	34
16	25
17	25
18	32
19	25
20	25
21	31
22	35
23	31
24	33
25	32
26	39
27	25
28	25
29	25
30	41



No Responden	Total Skor
31	25
32	25
33	25
34	25
35	25
36	25
37	25
38	25
39	34
40	30
41	32
42	33
43	25
44	32
45	34
46	38
47	31
48	36
49	31
50	37
51	31
52	28
53	25
54	36
55	39
56	30
57	30
58	43
59	35
60	38
61	31
62	31
63	28
64	32
65	36

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah peneliti melakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Pada penelitian ini menggunakan rumus uji *Alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistic *Alpha Cronbach* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$. Jadi apabila *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka dapat dikatakan tidak reliabel.

$$r = \frac{\sum z^2}{n-1 [1 - \sum z^2]}$$

Untuk menjelaskan rumus diatas uji reliabilitas instrument variasi tiap butir dilanjutkan dengan rumus:

$$z = \frac{\sum z^2 - \frac{\alpha^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

z : Variabel butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1).

$\sum z^2$: Jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke-n. Kategorisasi angka skala reliabilitas ialah:

- 1) 0,800 – 1,00 = Sangat tinggi
- 2) 0,600 – 0,799 = Tinggi
- 3) 0,400 – 0,599 = Sedang

- 4) 0,200 – 0,399 = Rendah
 5) 0,000 – 0,199 = Sangat rendah

Hasil hitung reliabilitas dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) uraian mengenai tingkat reliabilitas data angket dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	13

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahuo bahwa nilai *Alpha* sebesar 0,825 kemudian nilai ini diabndingkan dengan nilai kriteria reliabilitas sebesar 0,6. Karena nilai *Alpha* sebesar 0,825 lebih besar dari 0,6 maka variabel Kepemimpinan Transformasional dikatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	8

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha* sebesar 0,833 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai kriteria reliabilitas 0,6. Karena nilai *Alpha* sebesar 0,833 lebih besar dari 0,6 maka variabel Kinerja Pegawai dikatakan reliabel.

Hasil perhitungan melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) mengenai reliabilitas antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kriteria Reliabilitas	Kesimpulan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,825	0,6	Reliabel	Sangat tinggi
Kinerja Pegawai	0,833	0,6	Reliabel	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *standardized item Alpha* variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai berada pada indeks Reliabilitas. Artinya data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipandang mewakili atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian indikator Kepemimpinan Transformasional sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai sudah tepat.

4.1.1.3 Analisis Korelasi Product Moment

Hasil penelitian diperoleh data kuantitatif berupa nilai dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. Dari variabel x dan y peneliti melakukan perhitungan korelasi antar variabel tersebut dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

r : Koefisien korelasi *pearson*

x : Variabel independen

y : Variabel dependen

n : Banyak sampel

Tabel 4.11
Uji Korelasi Product Moment
Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,000. Nilai itu lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan persamaan tersebut dilihat bahwa parameter koefisien korelasi untuk variabel independent adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai sehingga setiap terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional akan diikuti pula dengan kinerja pegawai.

4.1.1.4 Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis data yang terdiri dari lebih satu variabel, dimana terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan fungsional antara kedua variabel dapat dinyatakan dalam bentuk regresi linier sederhana, sedangkan untuk satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas bisa dinyatakan dalam bentuk regresi linier multiple. Pada penelitian ini menggunakan rumus regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya mempunyai satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Regresi (Determinan)

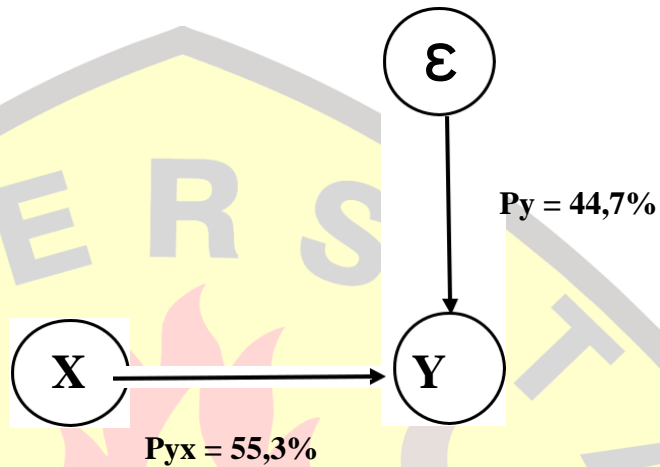
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.545	3.426

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan nilai R pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah sebesar 0,743 dan besar R square adalah 0,553 (didapatkan dari hasil pengkuadratan 0,743). Pada penelitian ini, variabel X memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 0,743. Sedangkan sisanya sebesar 0,447 (didapat dari hasil $1 - 0,553$ (R Square) = 0,447) dipengaruhi oleh factor lain. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka R Square maka semakin lemah kedua variabel. Berikut dapat dilihat pada gambar keeratan kedua variabel tersebut pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1

Paradigram Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatasional Terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan:

X : Kepemimpinan Transformatasional

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel dari luar variabel Kepemimpinan Transformatasional yang tidak diukur mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

Pyx : Hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformatasional yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

Py : Hubungan diluar variabel Kepemimpinan Transformatasional yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

Kepemimpinan Transformatasional terhadap Kinerja Pegawai yaitu

sebesar 55,3% yang artinya Kepemimpinan Transformatasional lumayan

sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Tabel 4.13
Uji Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.994	1	912.994	77.807	.000 ^b
	Residual	739.252	63	11.734		
	Total	1652.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Dengan Hipotesis:

H₀ : Model regresi tidak bisa dipakai untuk memprediksi nilai Y1

H₁ : Model regresi bisa dipakai untuk memprediksi nilai Y1

Dari hasil uji ANOVA atau Ftest, didapat F hitung adalah 77.807 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas $0,000 < 0,1$ maka H₀ ditolak, maka model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai.

Tabel 4.14
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.826	2.942		1.640	.106
	Kepemimpinan Transformasional	.546	.062	.743	8.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Tabel diatas menggambarkan persamaan regresi:

$$Y = 4.826 + 0,546X = 4.826$$

Dari data diatas menunjukkan jika hasil dari model Regresi Linier dengan hasil yang ditunjukkan adalah 4.826 dengan perhitungan rumus yang telah ditentukan, yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4.826 + 0,546X = 4.826$$

Maka dari perhitungan dan jumlah yang didapat menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% dari Kepemimpinan Transformasioanl Variabel (X) maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,546.

Berikutnya, selain menggambarkan persamaan regresi pada tabel diatas juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel

Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Adapun rumusan hipotesis adalah:

H = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel

Kepemimpinan Transformasional (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

t_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan

Transformasional (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan statistic

hitung dengan statistic tabel:

Jika statistic t Hitung < Statistik t tabel, maka H₀ diterima
 Jika statistic t Hitung > Statistik t tabel, maka H₀ ditolak

Berdasarkan probabilitas:

Jika probabilitas > 0,1 maka H₀ diterima

Jika probabilitas < 0,1 maka H₀ ditolak

Berdasarkan *output* tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas untuk koefisien X = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,1, hal ini menunjukkan kesignifikan sehingga diperoleh pengaruh

dengan tidak melihat nilai konstanta, maka apabila nilai X naik sebesar satuan nilai Y akan naik sebesar 0,546.

Hasil hitung melalui program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 55,3% dan dapat dikatakan terdapat pengaruh yang lumayan atau sedang. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai selain variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 44,7%. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai cukup teruji.
- b. Berdasarkan hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai $Y = 4.826 + 0,546X$ yang dimana Y adalah Kinerja Pegawai dan X adalah Kepemimpinan Transformasional. Koefisien regresi sebesar 0,546 menunjukkan bahwa prediksi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Artinya

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Bila dilihat dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sebesar 55,3%. Jadi factor – factor lain yang tidak dapat diukur sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, hasil diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang lumayan kuat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Tabel 4.15
Nilai – Nilai Standarized Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.093	4.197		2.882	.005
	KHARISMA	.530	.329	.302	1.610	.113
	MOTIVASI INSPIRATIF	.505	.469	.165	1.077	.286
	STIMULUS INTELEKTUAL	-.031	.593	-.009	-.052	.959
	PERHATIAN INDIVIDUAL	.569	.408	.257	1.394	.168

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari masing – masing dimensi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien pertama = 0,302, artinya adalah bahwa dimensi Kharisma (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Koefisien kedua = 0,165, artinya adalah bahwa dimensi motivasi inspiratif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien ketiga = -0,009, artinya bahwa dimensi stimulus intelektual (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Koefisien keempat = 0,257, artinya bahwa dimensi perhatian individual (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan structural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan structural adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 0,302 X_1 + 0,165 X_2 + (-0,009) + 0,257 X_4 + \epsilon$$

Dimana:

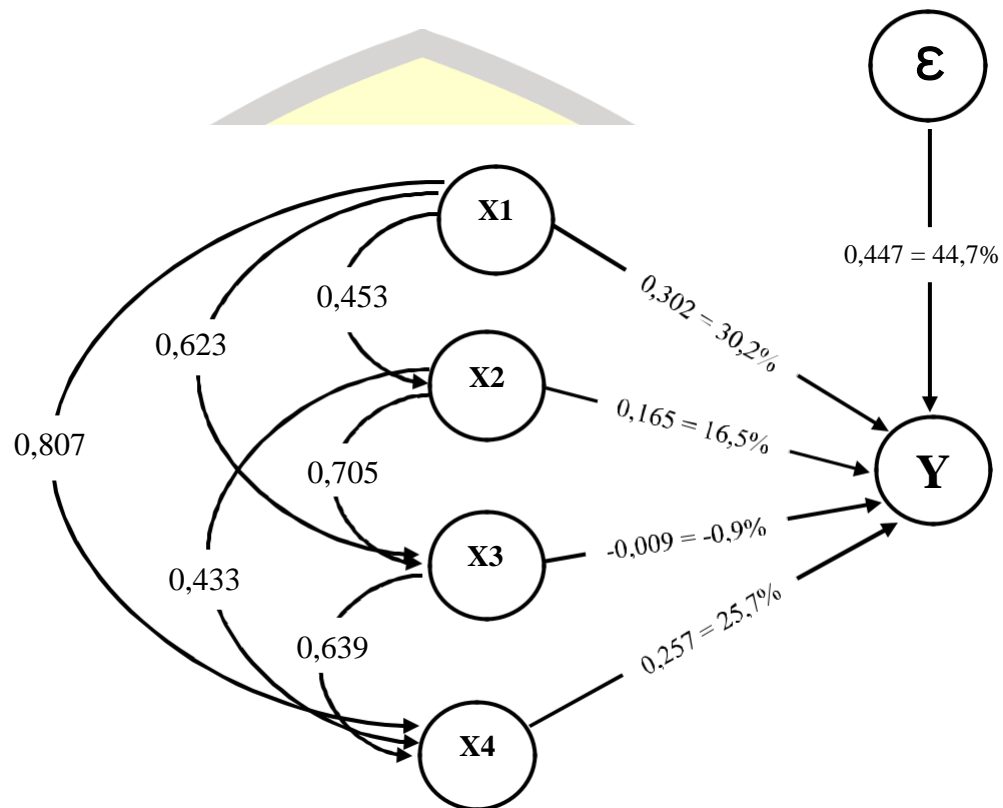
X1 = Dimensi Kharisma

X2 = Dimensi Motivasi Inspiratif

X3 = Dimensi Stimulus Intelektual

X4 = Dimensi Perhatian Individual

ϵ = Epsilon



Gambar 4.2

Besarnya Pengaruh Dimensi X₁, X₂, X₃, dan X₄ ke Y

Perhitungan yang menghasilkan besarnya nilai – nilai pengaruh tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh X₁ terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X₁ terhadap

Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1}$$

$$= (0,302) (0,302)$$

$$= 0,091$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,302) (0,453) (0,165) \\ &= 0,022 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,302) (0,705) (-0,009) \\ &= -0,002 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,302) (0,639) (0,257) \\ &= 0,049 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung factor X_1 terhadap Y adalah:

$$(Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y)$$

$$= (0,091) + (0,022) + (-0,002) + (0,049)$$

$$= 0,16$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 terhadap $Y = 9,1\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_2 = 2,2\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_3 = -0,2\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_4 = 4,9\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_1 terhadap Y adalah 16% .

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,165) (0,165) \\ &= 0,027 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,302) (0,453) (0,165) \\ &= 0,022 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,165) (0,705) (-0,009) \\ &= -0,001 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\
&= (0,165) (0,433) (0,257) \\
&= 0,018
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_2 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned}
&(Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y) \\
&+ (Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y) \\
&= (0,027) + (0,022) + (-0,001) + (0,018) \\
&= 0,066
\end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_2 terhadap Y = 2,7%
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_1 = 2,2%
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_3 = -0,1%
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_4 = 1,8%

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_2 terhadap Y adalah 6,6%.

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_3} \cdot \rho_{YX_3} \\
 &= (-0,009) \cdot (-0,009) \\
 &= 0,081
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_1 \cap X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\
 &= (0,302) \cdot (0,623) \cdot (-0,009) \\
 &= -0,002
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_2 \cap X_3 \leftarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\
 &= (0,165) \cdot (0,705) \cdot (-0,009) \\
 &= -0,002
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_3 \cap X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_3} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\
 &= (-0,009) \cdot (0,639) \cdot (0,257) \\
 &= -0,001
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_3 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned}
 &(Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \cap X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \cap X_3 \rightarrow Y) \\
 &+ (Y \leftarrow X_3 \cap X_4 \rightarrow Y) \\
 &= (0,081) + (-0,002) + (-0,002) + (-0,001) \\
 &= 0,076
 \end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_3 terhadap $Y = 8,1\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_1 = -0,2\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_2 = -0,2\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_4 = -0,1\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_3 terhadap Y adalah $7,6\%$.

4. Pengaruh X_4 terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_4 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_4} \cdot \rho_{YX_4} \\
 &= (0,257) (0,257) \\
 &= 0,066
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\
 &= (0,302) (0,807) (0,257) \\
 &= 0,062
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\
 &= (0,165) (0,433) (0,257) \\
 &= 0,018
 \end{aligned}$$

$$Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y = \rho_{YX_3} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_4}$$

$$= (-0,009) (0,639) (0,257)$$

$$= -0,001$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_4 terhadap Y adalah:

$$(Y \leftarrow X_4 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y)$$

$$+ (Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y)$$

$$= (0,066) + (0,062) + (0,018) + (-0,001)$$

$$= 0,145$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_4 terhadap $Y = 6,6\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_1 = 6,2\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_2 = 1,8\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_3 = -0,1\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_4 terhadap Y adalah 14,5%.

Pengaruh bersama – sama $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 terhadap Y 44,7% adalah hasil perhitungan secara jelas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 Terhadap Y

NO	Jalur	Pengaruh langsung dan tidak langsung (%)	Kumulatif (%)
1	ρYX_1	16	16
2	ρYX_2	6,6	6,6
3	ρYX_3	7,6	7,6
4	ρYX_4	14,5	14,5
Pengaruh Variabel Lain			44,7
Total Pengaruh			100

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Data diatas menunjukkan bahwa dimensi Kharisma memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional, selanjutnya diikuti oleh dimensi Motivasi Inspiratif yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional, Dimensi Stimulus Intelektual juga memiliki pengaruh sedang terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional, dan Perhatian Individual memiliki pengaruh yang lumayan kuat terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian, yaitu peneliti menganalisis dari hasil observasi yang peneliti amati saat melakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber yang paham terkait kondisi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, hasil angket terlebih dahulu diberi skor pada masing – masing pernyataan sesuai dengan jawaban yang sudah diisi oleh responden dan yang terakhir hasil analisis dari peneliti yang menyimpulkan dari hasil observasi, wawancara, dan angket tersebut. Analisis ini berdasarkan pada dimensi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y) yang dijadikan item – item pernyataan dalam angket.

4.2.1 Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Tabel 4.17

Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.545	3.426

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan nilai R pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah sebesar 0,743 dan besarnya R Square adalah 0,553 (didapatkan dari hasil pengkuadratan 0,743). Pada penelitian ini, variabel X memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Y sebesar 0,553. Sedangkan sisanya sebesar 0,447 (didapat dari hasil $1 - 0,553$ (R Square) = 0,447) dipengaruhi oleh factor lain. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka R Square, maka semakin lemah kedua variabel.

Berdasarkan penyebaran angket menunjukkan jika nilai yang didapatkan sangatlah rendah setelah diakumulasikan dan dihitung. Sangat kecil pengaruh yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang dimana variabel Kepemimpinan Transformasional kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan jika kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih rendah terhadap Kepemimpinan Transformasional yang sudah ada dalam instansi tersebut karena berpengaruh sangat kecil dari hasil angket didapat.

Berdasarkan observasi menunjukkan jika pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan menyatakan: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruhnya

karena gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah berjalan dengan sangat baik, seperti bekerja sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya, menjelaskan program kerja dengan rinci dan mudah dimengerti, bersikap adil antar pegawainya, dan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan tepat waktu.”

Berdasarkan hasil data diatas, peneliti menganalisis bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung kurang berpengaruh. Tetapi pemimpin dan setiap pegawainya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pada pegawainya sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan dari instansi sesuai dengan visi dan misi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Kepemimpinan Transformasional Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Sesuai dengan fokus penelitian mengambil Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka berdasarkan temuan – temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistic) peneliti kemudian dapat menjelaskan analisis penelitian secara kuantitatif dari dimensi Kepemimpinan Transformasional. Hasil analisis ini berdasarkan pada hasil perhitungan statistic, hasil wawancara, serta data – data sekunder yang

secara operasional ikut memberikan penajaman analisis. Adapun hasil analisis yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1) Kharisma

Berdasarkan perhitungan angket dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyatakan bahwa mereka memiliki keterlibatan pekerjaan yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan berani dalam pengambilan keputusan serta setiap pegawai mampu berkomunikasi dengan baik antar pegawai dan lawan bicaranya.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengeloaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK) yaitu sebagai berikut: “Secara umum pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah memiliki keterlibatan yang baik pada setiap kegiatan yang ada sesuai dengan bidang dan kemampuan yang mereka miliki, mereka juga mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi, serta mereka mampu berkomunikasi dengan baik antar pegawai disana dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.”

Sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran bahwa kharisma pada setiap pimpinan sudah dilaksanakan dengan baik oleh setiap bawahan atau pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Bandung, peneliti juga melihat setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya mereka mampu terlibat dalam setiap kegiatan dan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Maka kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah bahwa dimensi Kharisma ini sangat berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2) Motivasi Inspiratif

Berdasarkan perhitungan angket dapat diketahui bahwa pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyatakan bahwa sebagian besar responden pada umumnya setuju dengan pernyataan angket yang diajukan peneliti. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berdasarkan dimensi Motivasi Inspiratif berjalan cukup baik.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, yaitu sebagai berikut: “Dengan adanya motivasi dari setiap pemimpin maka bawahan akan semakin semangat dalam menjalankan tugasnya dan pemimpin yang menjelaskan secara jelas dan rinci mengenai tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan juga merupakan salah satu factor untuk menambah optimism dari setiap pegawai. Kebetulan sekali pemimpin disini masih kurang memperhatikan hal ini, maka masih ada

beberapa pegawai yang kurang semangat dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh gambaran bahwa motivasi inspiratif masih kurang baik, karena peneliti melihat dalam aspek optimism pegawainya masih kurang karena memang kebetulan pemimpin disana tidak terlalu memperhatikan hal ini.

Berdasarkan hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dimensi motivasi inspiratif masih kurang berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

3) Stimulus Intelektual

Berdasarkan perhitungan angket dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyatakan sebagai besar pegawai pada umumnya setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Hal tersebut menandakan kepemimpinan transformasional berdasarkan dimensi stimulus intelektual sudah cukup baik.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, yaitu sebagai berikut: “Bahwasanya pemimpin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam hal menjelaskan setiap program kerjanya sangat mudah dimengerti oleh setiap pegawai, dalam menjalankan pekerjaannya pun harus berpikir secara rasional, serta dalam

hal memecahkan masalah dan pengambilan keputusan pun sudah sangat baik.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh gambaran bahwa stimulus intelektual sudah sangat baik, peneliti juga melihat dari segi pemimpin yang sangat rinci dalam menjelaskan setiap tugas – tugas yang harus diselesaikan dan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun sudah cukup baik.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dimensi stimulus intelektual cukup berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

4) Perhatian Individual

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah memberikan kontribusi yang baik dan menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Hal ini menandakan kepemimpinan transformasional berdasarkan dimensi sudah baik.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, yaitu sebagai berikut: “Saat ini fasilitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah mulai memadai cuman memang masih ada beberapa sarana prasana yang sudah mulai kurang layak, pemimpin disini juga selalu

memberi perhatian kepada setiap pegawai memang tidak terlalu sering tetapi masih terkontrol oleh pemimpin tujuannya agar setiap pegawai menyelesaikan tugasnya tidak seandainya, dan setiap bulannya selalu ada rapat evaluasi agar kita bisa memperbaiki kesalahan – kesalahan dan tidak mengulangnya dilain waktu, serta kegiatan itu pun merupakan waktu untuk menyalurkan beberapa keluhan dan mencari penyelesaian dari masalah yang sedang dihadapi.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh gambaran bahwa perhatian individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, peneliti melihat bahwa pemimpin selalu memberikan perhatian kepada setiap pegawainya meskipun tidak selalu setiap saat tetapi masih terkontrol oleh pemimpin.

Berdasarkan hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dimensi perhatian individual sudah berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Kinerja merupakan metode yang digunakan untuk menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, yaitu sebagai berikut: “Setiap kegiatan yang dilaksanakan sudah mencapai target yang sudah ditentukan, berhubung saat ini sedang pandemic maka pekerjaan dan kegiatan juga sedikit dibatasi dengan cara online seperti rapat secara virtual, pendaftaran online, dan pelayanan online.”

Menurut Robbins & Coulter (2016: 373) mengemukakan indikator dari Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1) **Kualitas**

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan perhitungan angket menyatakan bahwa setiap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung cukup baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan sudah cukup baik, seperti sebelum melakukan pekerjaan mereka mengecek kembali data – data yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran dari suatu organisasi akan berjalan baik untuk program yang akan dilakukan.

2) **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam suatu istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Berdasarkan perhitungan angket menyatakan bahwa setiap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung memiliki target yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam kejelasan tujuan yang hendak dicapai sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan kemampuan setiap pegawainya dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa setiap program yang akan dilaksanakan harus sesuai dengan tujuan dari organisasi.

3) **Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Berdasarkan perhitungan angket menyatakan bahwa setiap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah cukup baik

dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing meskipun masih ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan target yang telah ditentukan.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan sudah cukup baik, seperti sebelum waktu yang telah ditentukan pekerjaan mereka sudah selesai dan jika belum beres pun pasti mereka bertanggungjawab dengan kesalahannya.

Berdasarkan hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap pegawai selalu memperhatikan waktu atau target yang telah ditentukan dan mereka siap bertanggungjawab jika mereka tidak mengerjakan sesuai target yang telah ditentukan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud untuk memaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan hasil penyebaran angkey menyatakan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyetujui pernyataan yang diajukan oleh peneliti, hal ini dapat dilihat dari pegawai dapat mewujudkan tujuan operasionalnya sudah cukup baik.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah cukup baik, karena hal ini membuat pekerjaan setiap pegawai menjadi jauh lebih optimal terutama dalam hal mewujudkan tujuan operasional dari instansinya.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam setiap efektivitas selalu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan yang bertujuan untuk mewujudkan operasional yang baik.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja juga merupakan salah satu sikap dari kemandirian yang bertujuan agar setiap karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi akan berusaha bertanggungjawab terhadap instansinya.

Berdasarkan hasil penyebaran angket menyatakan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menyetujui pernyataan yang diajukan oleh peneliti, hal ini dapat dilihat dari kerjasama antar pegawai sudah cukup baik.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung bahwasanya dalam bentuk kerjasama sudah cukup baik, hal ini diketahui bahwa setiap pegawai mampu mengatur dirinya sendiri untuk bekerjasama sesuai dengan bidangnya masing –

masing tetapi demi tujuan bersama, karena tanpa adanya kerjasama dan koordinasi yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam setiap kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah berjalan dengan cukup baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, Dan Perhatian Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis uji pengaruh, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,553 atau 55,3%. Kepemimpinan Transformasioanl terdiri dari empat dimensi diantaranya adalah Kharisma (X_1), Motivasi Inspiratif (X_2), Stimulus Intelektual (X_3), dan Perhatian Individual (X_4) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.17
Rekapitulasi Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 Terhadap Y

No	Jalur	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung (%)	Kumulatif (%)
1	ρYX_1	16	16
2	ρYX_2	6,6	6,6

No	Jalur	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung (%)	Kumulatif (%)
3	ρYX_3	7,6	7,6
4	ρYX_4	14,5	14,5
Pengaruh Variabel Lain			44,7
Total Pengaruh			100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2022

Data diatas menunjukkan bahwa dimensi Kharisma memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepemimpinan Transformasional, selanjutnya diikuti oleh dimensi Perhatian Individual dan Stimulus Intelektual yang memiliki pengaruh kuat pada Kepemimpinan Transformasional, sedangkan pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional yang terkecil adalah dimensi Motivasi Inspiratif.

1) Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Kharisma Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa dimensi kharisma terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,16 atau 16%, hal ini mengandung makna bahwa dimensi kharisma telah memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Pengaruh X_1 Terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1} \\ &= (0,302) (0,302) \\ &= 0,091 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,302) (0,453) (0,165) \\ &= 0,022 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,302) (0,705) (-0,009) \\ &= -0,002 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,302) (0,639) (0,257) \\ &= 0,049 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_1 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned} &(Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y) \\ &= (0,091) + (0,022) + (-0,002) + (0,049) \\ &= 0,16 \end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 terhadap $Y = 9,1\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_2 = 2,2\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_3 = -0,2\%$
- Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_4 = 4,9\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_1 terhadap Y adalah 16%.

Hasil angka statistic yang diperoleh dari perhitungan diatas dapat diartikan secara detail yaitu dengan melihat angka komulatif pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung melalui X_1 menunjukkan hasil yang berbeda dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistic, bahwa dalam perhitungan pada X_1 ini memiliki hasil yang berbeda, diantaranya pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 9,1%, pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 sebesar 2,2%, pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_3 sebesar -0,2%, dan pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_4 sebesar 4,9% dimana pengaruh ini juga akan mempengaruhi hasil akhir dari pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Y .

Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan hasil yang didapat dari X_1 terhadap Y sebesar 16% yang dimana menunjukkan bahwa pengaruh X_1 atau dimensi kharisma ini menunjukkan hasil persentase yang tinggi, karena

pemimpin dan para pegawai memiliki keterlibatan yang baik dalam setiap pekerjaan serta mempunyai rasa tanggungjawab yang baik terhadap pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu yang masa sama – sama mempunyai hasil yang mendekati pada angka hasil penelitian Farizal Marzuki 2018 yang mana kepemimpinan tranformasional pada LP3I Group berada pada kategori baik yaitu hasil perhitungan kumulatif dari semua dimensi yang digunakan oleh Farizal Marzuki sebesar 49,7%.

2) Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Motivasi Inspiratif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspiratif sebesar 0,066 atau 6.6%, hal ini mengandung makna bahwa dimensi motivasi inspiratif telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,165) (0,165) \\ &= 0,027 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0,165) (0,453) (0,165) \\ &= 0,022 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,165) (0,705) (-0,009) \\ &= -0,001 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,165) (0,433) (0,257) \\ &= 0,018 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_2 terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned} &(Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y) \\ &= (0,027) + (0,022) + (-0,001) + (0,018) \\ &= 0,066 \end{aligned}$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_2 terhadap $Y = 2,7\%$
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui $X_1 = 2,2\%$
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui $X_3 = -0,1\%$
- Pengaruh X_2 terhadap Y melalui $X_4 = 1,8\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_2 terhadap Y adalah 6,6%

Hasil jumlah statistic yang diperoleh dari perhitungan diatas dapat ditafsirkan secara detail yaitu dengan melihat angka kumulatif pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung melalui X_2 menunjukkan hasil yang berbeda dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistic, bahwa dalam perhitungan pada X_2 ini memiliki hasil yang berbeda, diantaranya pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 2,2%, pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_1 sebesar 2,2%, pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_3 sebesar -0,1%, dan pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_4 sebesar 1,8% dimana pengaruh ini juga akan mempengaruhi hasil akhir dari pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Y .

Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan hasil yang didapat dari X_2 terhadap Y sebesar 6,6% yang dimana menunjukkan bahwa pengaruh X_2 atau dimensi Motivasi Inspiratif ini menunjukkan hasil persentase yang rendah, dikarenakan pemimpin kurang memberikam motivasi dan arahan tugas atau program kerja secara terperinci dan mudah dimengerti kepada pegawainya.

Pada penelitian ini didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu yang mana sama – sama mempunyai hasil yang mendekati pada angka hasil penelitian Farizal Marzuki 2018 yang mana kepemimpinan transformasional

pada LP3I Group berada pada kategori baik yaitu hasil perhitungan kumulatif dari semua dimensi yang digunakan oleh Farizal Marzuki sebesar 49,7%.

3) Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Stimulus Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa dimensi stimulus intelektual sebesar 0,076 atau 7,6%, hal ini mengandung makna bahwa dimensi stimulus intelektual telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Pengaruh X_3 terhadap Y

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (-0,009) \cdot (-0,009) \\ &= 0,081 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,302) \cdot (0,623) \cdot (-0,009) \\ &= -0,002 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot \rho_{YX_3} \\ &= (0,165) \cdot (0,705) \cdot (-0,009) \\ &= -0,002 \end{aligned}$$

$$Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y = \rho_{YX_3} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_4}$$

$$= (-0,009) (0,629) (0,257)$$

$$= -0,001$$

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$(Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y)$$

$$= (0,081) + (-0,002) + (-0,002) + (-0,001)$$

$$= 0,076$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_3 terhadap $Y = 8,1\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_1 = -0,2\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_2 = -0,2\%$
- Pengaruh X_3 terhadap Y melalui $X_4 = -0,1\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_3 terhadap Y adalah 7,6%.

Hasil angka statistic yang diperoleh dari perhitungan diatas dapat ditafsirkan secara detail yaitu dengan melihat angka kumulatif pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung melalui X_3 menunjukkan hasil yang berbeda dengan yang lainnnya.

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistic, bahwa dalam perhitungan pada X_3 ini memiliki hasil yang berbeda, diantaranya pengaruh X_3 terhadap Y sebesar 8,1%, pengaruh X_3 terhadap Y melalui X_1 sebesar -0,002, pengaruh X_3 terhadap Y melalui X_2 sebesar -0,002, dan pengaruh X_3 terhadap Y melalui X_4 sebesar -0,001 dimana pengaruh ini juga akan mempengaruhi hasil akhir dari pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Y .

Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan hasil yang didapat dari X_3 terhadap Y sebesar 7,6% yang dimana menunjukkan bahwa pengaruh X_3 atau dimensi Stimulus Intelektual ini menunjukkan hasil presentase yang tinggi, karena pemimpin mampu mengambil keputusan terbaik jika terjadi masalah di dalam instansi dan pemimpin juga mampu bersikap adil kepada semua pegawainya tidak ada perbedaan antar pegawai.

Pada penelitian ini didukung oleh teori dari hasil penelitian terdahulu yang mana sama – sama mempunyai hasil yang mendekati pada angka hasil penelitian Farizal Marzuki 2018 yang mana kepemimpinan transformasional pada LP3I Group berada pada kategori baik yaitu hasil perhitungan kumulatif dari semua dimensi yang digunakan oleh Farizal Marzuki sebesar 49,7%.

4) Kepemimpinan Transformasional Melalui Dimensi Perhatian Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa dimensi perhatian individu adalah sebesar 0,145 atau 14,5% hal ini mengandung makna bahwa dimensi

perhatian individu telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Pengaruh X_4 terhadap Y

Untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_4 terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,257) (0,257) \\ &= 0,066 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,302) (0,807) (0,257) \\ &= 0,062 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (0,165) (0,433) (0,257) \\ &= 0,018 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y &= \rho_{YX_3} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_4} \\ &= (-0,009) (0,639) (0,257) \\ &= -0,001 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada factor X_4 terhadap Y adalah:

$$(Y \leftarrow X_4 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_4 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_2 \Omega X_4 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_3 \Omega X_4 \rightarrow Y)$$

$$= (0,066) + (0,062) + (0,018) + (-0,001)$$

$$= 0,145$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_4 terhadap $Y = 6,6\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_1 = 6,2\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_2 = 1,8\%$
- Pengaruh X_4 terhadap Y melalui $X_3 = -0,1\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi X_4 terhadap Y adalah 14,5%

Hasil angka statistic yang diperoleh dari perhitungan diatas dapat ditafsirkan secara detail yaitu dnegan melihat angka kumulatif pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung melalui X_4 menunjukkan hasil yang berbeda dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistic, bahwa dalam perhitungan pada X_4 ini memiliki hasil yang berbeda, diantaranya pengaruh X_4 terhadap Y sebesar 6,6%, pengaruh X_4 terhadap Y melalui X_1 sebesar 6,2%, pengaruh X_4 terhadap Y melalui X_2 sebesar 1,8%, dan pengaruh X_4 terhadap Y melalui X_3

sebesar -0,1% dimana pengaruh ini juga akan mempengaruhi hasil akhir dari pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Y.

Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan hasil yang didapat dari X_4 terhadap Y sebesar 17,5% yang dimana menunjukkan bahwa pengaruh X_4 atau dimensi Perhatian Individu ini menunjukkan hasil persentase yang tinggi, karena pemimpin selalu memberikan perhatian terhadap pegawainya, mendengarkan keluhan dari pegawainya, dan sarana prasarana pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah memadai.

Pada penelitian ini didukung oleh teori dari hasil penelitian terdahulu yang mana sama – sama mempunyai hasil yang mendekati pada angka hasil penelitian Farizal Marzuki 2018 yang mana kepemimpinan transformasional pada LP3I Group berada pada kategori baik yaitu hasil perhitungan kumulatif dari semua dimensi yang digunakan oleh Farizal Marzuki sebesar 49,7%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,533 atau 53,3% dan sisanya sebesar 0,447 atau 44,7% merupakan factor - factor lain yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) menunjukkan bahwa jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung pada dimensi Kharisma terhadap Kinerja Pegawai atau X_1 terhadap Y sebesar 16%, dimensi Motivasi Inspiratif terhadap Kinerja Pegawai atau X_2 terhadap Y sebesar 6,6%, dimensi Stimulus Intelektual terhadap Kinerja

Pegawai atau X_3 terhadap Y sebesar 7,6%, dan dimensi Perhatian Individu terhadap Kinerja Pegawai atau X_4 terhadap Y sebesar 14,5%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti menyampaikan saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya bisa ditanggapi untuk dapat mempertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

1. Saran Teoritis

Bagi pengembangan akademik dan peningkatan ilmu pengetahuan, hasil dari penelitian ini adalah mampu mempunyai peran untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai teori – teori, karakteristik, dan indikator

– indikator yang mempengaruhi Kinerja Pegawai khususnya untuk yang membaca penelitian ini. Dengan demikian, disarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian kembali terhadap hasil penelitian ini dan diharapkan peneliti lain dapat mengembangkan konsep – konsep yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai.

2. Saran Praktis

Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung harus lebih memperhatikan pegawainya agar lebih konsisten pada setiap pekerjaan yang diberikan dan tugasnya pun bisa terselesaikan sesuai dengan target yang

ditetapkan, harus bisa lebih memberikan arahan untuk setiap pegawai agar bisa berkontribusi kepada kegiatan – kegiatan yang dibuat oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, memberikan arahan mengenai program kerja dan tugas yang akan diberikan kepada pegawainya agar mudah dimengerti, dan harus selalu mendengarkan keluhan kesah dari pegawainya tentang gaya kepemimpinannya agar pemimpin bisa memperbaiki jika ada yang kurang.

Demikian kesimpulan dan saran – saran yang dapat peneliti kemukakan. Semoga dapat bermanfaat untuk lebih meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdullah, Ma'aruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:

Aswaja Pressindo.

Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFÉ.

Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arsyad, Azhar. (2013). *Media Pembelajaran, Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Furchan, Ahmad. (2011). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

Hanafi, Mamduh M. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi*

Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Kasiran, Moh. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.

Keban, T. Yeremias. (2017). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mahsun, Mohammad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Mariane, Ine. (2018). *Azas – Azas Manajemen*. Bandung: CV. Kencana Utama.

Pasolong, Harbani. (2010). *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rosenbloom, David H. (2017). *Public Administration And Law*. New York Delmar Learning.

Sarwono, Jonathan & Suhayati, Ely. (2010). *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS, Edisi Pertama*. Bandung: Graha Ilmu.

Selling, Kamaruddin. (2016). *Administrasi dan Pelayanan Publik Antara Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Ombak.

Siagian, Sondang P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

Bandung: CV. Mandar Maju.

Soedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni V. W. (2015). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Yogyakarta: Global Media Informasi.

Sumiati, Asra. (2012). *Metode Pembelajaran*. Bandung: CV Wacan Prima.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yulk, Gary. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: PT. Indeks.

B. Jurnal

Kharis, Indra., Hakam, Moch Soe'oed., & Ruhana, Ika. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3, No. 1 Maret 2015.

Magdalena, Corry., Harmein., & Nazarrudin. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Marawa*. HUMAN FALAH. Vol.3, No. 1 Januari – Juni 2016.

Munir, Abdul Razak. (2017). *Aplikasi Analisis Jalur (Path Analisis) dengan Menggunakan SPSS Versi 12*. Makassar, Sulawesi Selatan: Universitas Hasanuddin.

Rivai, Veithzal., Sofyan, Basir., Sarwono, Sudarto., Arifiandy, Permata, Veithzal. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik, Edisi I, Cetakan I*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wagimo dan Djamaludin, Ancok. (2013). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer*. Jurnal Psikologi. Vol. 32, No. 2, Oktober 2013. Hlmn 112-127.

C. Dokumen dan Peraturan Undang - Undang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2021.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Kartu Identitas Anak (KIA).

Peraturan Walikota Bandung Nomor 1391 Tahun 2016 tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Rancangan Strategi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tahun 2018-2023.

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.



LAMPIRAN**Lampiran 1 (Surat Permohonan Pengisian Angket)****Surat Permohonan Pengisian Angket**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan

Nama: Ajeng Putri Nugraha

NPM: 182010028

Program Studi: Administrasi Publik

Akan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi siapapun.

Kerahasiaan seluruh informasi yang didapatkan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Tidak ada paksaan dalam keikutsertaan menjadi responden penelitian. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini, jika Bapak/Ibu bersedia menjadi responden saya mohon Bapak/ Ibu menandatangani lembar persetujuan dan menjadi dan menjawab pertanyaan pada lembar identitas responden yang telah disediakan, serta menjawab pertanyaan berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 10 Maret 2022

Ajeng Putri Nugraha

Lampiran 2 (Kuisisioner /Angket)

NO.	PERTANYAAN	SKALA				
		1	2	3	4	5
		S	SS	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)						
1.	Saya mempunyai kemampuan sesuai pada bidangnya.					
2.	Menjadi figure yang baik adalah prioritas saya sebagai pegawai.					
3.	Saya tidak dapat konsisten terhadap keputusan yang diambil.					
4.	Belum semua pegawai dapat berkomunikasi dengan baik.					
5.	Saya mengabaikan dorongan yang diberikan oleh pimpinan.					
6.	Saya dapat membangkitkan optimisme dengan sesama pegawai.					
7.	Bagi saya, pimpinan selalu menjelaskan tugas secara sederhana dan mudah dimengerti.					
8.	Saya tidak mengerti dengan tugas yang diberikan.					
9.	Penjelasan program kerja membuat saya mengerti terhadap tugas yang diberikan.					
10.	Bagi saya, tidak penting berpikir rasional dalam menjalankan tugas.					

NO.	PERTANYAAN	SKALA				
		1	2	3	4	5
		S	SS	KS	TS	STS
11.	Saya tidak mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan.					
12.	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang adil jika ada pegawai yang melakukan kesalahan.					
13.	Pimpinan selalu memberi perhatian kepada pegawai.					
14.	Bagi saya, fasilitas yang ada masih kurang memadai.					
15.	Nasehat yang diberikan membuat saya menjadi berperilaku lebih baik.					
16.	Bagi saya, mendengarkan keluhan pegawai itu tidak penting.					
Kinerja Pegawai (Y)						
17.	Kualitas yang saya berikan tidak berjalan dengan baik.					
18.	Belum semua pegawai dapat mencapai kualitas kerjanya dengan baik.					
19.	Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
20.	Pengukuran kinerja saya sudah melebihi pegawai lain.					

NO.	PERTANYAAN	SKALA				
		1	2	3	4	5
		S	SS	KS	TS	STS
21.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
22.	Belum semua pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
23.	Kinerja saya sudah mencapai target yang telah ditentukan.					
24.	Belum semua pegawai dapat mewujudkan tujuan operasional.					
25.	Saya tidak dapat bekerja tanpa bantuan pegawai lain.					
26.	Belum semua pegawai mempunyai kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.					

Terima Kasih Atas Partisipasinya.

Keterangan	Pengertian	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Lampiran 3 (Pedoman Wawancara)**PEDOMAN WAWANCARA**

1. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui dimensi kharisma, motivasi inspiratif, stimulus intelektual, dan perhatian individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
3. Apakah dalam menjalankan tugas ada kerjasama antar pegawai? Bagaimana bentuk koordinasi yang terjadi dalam menjalankan tugasnya?
4. Apakah setiap pegawai sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan?
5. Apakah pemimpin selalu memberikan perhatian kepada setiap pegawainya?
6. Apakah sarana dan prasarana yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah memenuhi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya?
7. Apakah pemimpin selalu menerima keluhan kesah dari pegawainya?
8. Apakah pemimpin dan pegawai dapat memecahkan setiap masalah yang dihadapi?
9. Apakah dalam pengambilan keputusan, pemimpin selalu bersikap adil kepada bawahannya?
10. Hal apa saja yang harus dikuasai oleh pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya?
11. Apakah sebuah reward penting bagi para pegawai? Lalu reward apa yang diberikan bagi pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik?
12. Bagaimana pemimpin dalam menjelaskan program kerja kepada pegawainya?
13. Bagaimana kualitas dalam pelayanan yang diberikan oleh pemimpin dan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
14. Apakah setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan?
15. Apakah setiap pegawai sudah melakukan inisiatif dalam menjalankan tugasnya?
16. Apakah ada hambatan dalam pelayanan masyarakat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
17. Apakah ada upaya dalam menanggulangi hambatan pelayanan masyarakat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

Lampiran 5 (Dokumentasi)

FOTO 1: Wawancara bersama Narasumber 1 selaku Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.



Sumber: Dokumentasi Penulis, Pukul 15.23 WIB, 15 Maret 2022.

FOTO 2: Wawancara bersama Narasumber 2 selaku Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.



Sumber: Dokumentasi Penulis, Pukul 10.18 WIB, 17 Maret 2022.

FOTO 3: Kegiatan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.




Sumber: Dokumentasi Penulis, Pukul 09,00 WIB, 21 Maret 2022.

FOTO 4: Ruangannya pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.



Sumber: Dokumentasi Penulis, Pukul 09.22 WIB, 21 Maret 2022

Lampiran 6 (Surat Perizinan Penelitian Skripsi)

	Universitas Pasundan FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK <small>Terakreditasi Peringkat "A"</small>	<small>PROGRAM STUDI : Ilmu Administrasi Publik Ilmu Kesejahteraan Sosial Ilmu Hubungan Internasional Ilmu Administrasi Bisnis Ilmu Komunikasi</small>
---	---	--

Nomor : 039/Unpas-FISIP-AN/D1/Q/II/2022
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung
Jl. Wastukencana, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117
Di Bandung

Assalamu `alaikum Wr. Wbr.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, dengan ini menerangkan bahwa :


N a m a : Ajeng Putri Nugraha
Nomor Pokok : 182010028
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Email : ajengpn58@gmail.com
No.Hp : 089606137044

Adalah benar-benar tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
Sehubungan yang bersangkutan akan menyusun tugas akhir, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu agar memperkenankan yang bersangkutan mengadakan penelitian guna melengkapi data mengenai

Skripsi

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah dan semata-mata akan digunakan untuk penyusunan tugas akhir.
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu `alaikum Wr. Wbr.

Bandung, 17 Januari 2022
Wakil Dekan I

Dr. Kunkunrat M.Si
NIP : 151.101.28

Jl. Lengkong Besar 68 Telp./Fax 022-4205945, 4262456 Bandung 40261
website : <http://fisip.unpas.ac.id>, e-mail: info@fisip.unpas.ac.id



Universitas Pasundan

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Terakreditasi Peringkat "A"

PROGRAM STUDI :
 Ilmu Administrasi Publik
 Ilmu Kesejahteraan Sosial
 Ilmu Hubungan Internasional
 Ilmu Administrasi Bisnis
 Ilmu Komunikasi

Nomor : 036/Unpas-FISIP-AN/D1/Q/I/2022
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung
Jl. Ambon No.1B, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115
Di
Bandung

Assalamu`alaikum Wr. Wbr.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Ajeng Putri Nugraha
 Nomor Pokok : 182010028
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Email : ajengpn58@gmail.com
 No.Hp : 089606137044

Adalah benar-benar tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

Sehubungan yang bersangkutan akan menyusun tugas akhir, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu agar memperkenankan yang bersangkutan mengadakan penelitian guna melengkapi data mengenai

Skripsi

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah dan semata-mata akan digunakan untuk penyusunan tugas akhir.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu`alaikum Wr. Wbr.

Bandung, 17 Januari 2022
 Wakil Dekan I

 Dr. Kunkunrat M.Si
 NIP : 151.101.28

Jl. Lengkong Besar 68 Telp./Fax 022-4205945, 4262456 Bandung 40261
 website : <http://fisip.unpas.ac.id>, e-mail: info@fisip.unpas.ac.id

	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.100	.065	.172	.001	.000	.238	.012	.107	.010		.000	.028	.000	.096	.010	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X1.13	Pearson Correlation	.422**	.472**	-.169*	.317*	.060	.696**	.272*	-.247*	.454**	-	-.062	-.354**	.595**	1	.334**	.700**	-.190*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.177	.010	.637	.000	.028	.047	.000	.626	.004	.000		.007	.000	.129	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X1.14	Pearson Correlation	.124	.640**	.453**	.788**	.404**	.166	.214	.226	.204	.358**	.305*	.272*	.334**	1	.397**	.326**	.842**	
	Sig. (2-tailed)	.327	.000	.000	.000	.001	.186	.087	.071	.104	.003	.013	.028	.007		.001	.008	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X1.15	Pearson Correlation	.271*	.423**	-.169*	.333**	-.084**	.403**	.416**	-.278*	.450**	-	-.155	.664**	.700**	.397**	1	-.239*	.393**	
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.178	.007	.508	.001	.001	.025	.000	.217	.083	.000	.000	.001		.055	.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X1.16	Pearson Correlation	-.159	.247*	.646**	.248*	.438**	-	-.205	.472**	.053	.408**	.564**	-	-.208	.326**	1	-.239*	.492**	
	Sig. (2-tailed)	.206	.047	.000	.046	.000	.101	.413	.000	.676	.001	.000	.096	.129	.008	.055		.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.286*	.800**	.609**	.810**	.612**	.269*	.214	.416**	.339**	.469**	.453**	.319**	.424**	.842**	.393**	.492**	1	
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	.030	.086	.001	.006	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.000		
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y1.7	Pearson Correlation	-.293*	-.007	.634**	-.152	.536**	.164	1	.004	.271*	.195	.331**
	Sig. (2-tailed)	.018	.953	.000	.228	.000	.192		.975	.029	.119	.007
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.8	Pearson Correlation	.385**	.776**	.061	-.057	.161	.783**	.004	1	-.376**	.743**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.629	.652	.201	.000	.975		.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.9	Pearson Correlation	-.135	-.365**	-.167	.040	-.189	-.337**	.271*	1	-.376**	-.264*	-.126
	Sig. (2-tailed)	.283	.003	.184	.749	.132	.006	.029		.002	.033	.317
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.10	Pearson Correlation	.290*	.832**	.326**	-.369**	.285*	.818**	.195	.743**	1	-.264*	.885**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.008	.003	.021	.000	.119	.000		.033	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	.338**	.845**	.338**	-.142	.353**	.889**	.331**	.830**	1	-.126	.885**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.006	.259	.004	.000	.007	.000		.317	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KHARISMA	MOTIVASI INSPIRATIF	STIMULUS INTELEKTUAL	PERHATIAN INDIVIDUAL
KHARISMA	Pearson Correlation	1	.453**	.623**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
MOTIVASI INSPIRATIF	Pearson Correlation	.453**	1	.705**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
STIMULUS INTELEKTUAL	Pearson Correlation	.623**	.705**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
PERHATIAN INDIVIDUAL	Pearson Correlation	.807**	.433**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).