

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 (X_1) on employee performance is 16%, the dimension of inspirational motivation on employee performance (X_2) is 6.6%, the dimension of intellectual stimulus on employee performance (X_3) is 7.6%, and the dimension of individual attention to employee performance (X_4) 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 kapamingpinan 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 Pencatatan 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 ngaréngsékeun tugas.

Kata Kunci: Kapamingpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.