

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aktifitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah instansi merupakan hal yang sangat diperlukan, karena hal itu merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu instansi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penentu penggerak seluruh tujuan sebuah instansi. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki, perasaan, keinginan, dan hasrat. oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dibina secara cermat, tepat, dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Menggerakkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi secara efektif tergantung pada gaya dan model seorang pimpinan bagaimana ia bertindak dan mengambil kebijakan dalam memimpin pada instansi tersebut.

Menurut Hasan Alwi dalam KBBI (2008) Kepemimpinan secara bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "pimpin" dengan mendapat awalan menjadi "memimpin" maka diartikan menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat disamakan pengertiannya dengan mengetahui, mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri.

Pemimpin memiliki tugas yang sangat penting dan sentral sekaligus rumit. khususnya dalam masalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset paling penting

dalam mempengaruhi produktivitas sebuah instansi, atau dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara instansi dengan karyawannya. Disisi lain Instansi menuntut para karyawan untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, dan dilain sisi seorang pemimpin harus mengerti akan kebutuhan setiap individu karyawan.

Peran pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan instansi terhadap gaya dan model seseorang pemimpin dalam mengelola instansi sesuai arah yang di tentukan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Kaitan antara hubungan pimpinan dengan bawahan, kesesuaian antara kepemimpinan yang di bawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataanya setiap karyawan tidak hanya di kuasai oleh motif-motif ekonomi saja, di samping upah dan gaji yang besar juga faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Perana tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus di mainkan oleh para karyawan, akan tetapi karyawan perlu di bimbing, di bina di arahkan dan di

gerakan dengan sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerakan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Rivai (2009) mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata bentuk intruksi melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Dimana kinerja akan optimal akan

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan di harapkan lebih cepat di selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran , absensi menurun, keterlambatan mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidak puasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat di arahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebihbermanfaat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Sofyandi dan Garniwa (2007) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusinya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Namun tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan. Kinerja baik akan terlaksana bila karyawan mempunyai motivator yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung atas gaya kepemimpinannya yang tepat.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi, tetapi faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi. Oleh karena itu pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Menurut Istianto (2009) Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan

mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Davis dan Newstrom (1995) Gaya kepemimpinan, adalah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu, terdiri dari bakat sosial dan ekologi.

Sifat ini muncul dalam diri semua orang yang sifatnya alami dan sifat ini muncul karena setiap orang adalah pemimpin baik pemimpin dalam diri, keluarga, ataupun organisasi. Dimana karakter gaya keemimpina harus mampu membawa apa dan siapa yang dipimpinnya.

Dinas Sosial Kabupaten Bandung ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 16 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung, yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan Kesejahteraan sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan social serta melaksanakan ketatausahaan Dinas. Fungsi yang diembannya antara lain:

1. Perumusan Kebijakan Teknis sesuai dengan lingkungan tugasnya ;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;

3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Berdasarkan Laporan Kinerja Pegawai (LAKIP) 2015 Dinas Sosial Kabupaten Bandung hasil yang di capai dapat di jelaskan sebagai berikut

Tabel 1.1
Capaian LAKIP Dinas Sosial Kabupaten Bandung 2015

No	Sasaran	Indicator kinerja	Target 2015
1	Meningkatkan pemberdayaan	Rata-rata PMKS yang di tangani mampu memiliki kemandirian ekonomi	5,57%
2	Meningkatkan pelayanan rehabilitas sosila bagi masyarakat	Rata-rata pmks yang mampu menjalani kesejahraan social	70,71%
		Rata-rata PMKS distabilitas yang berfungsi secara fisik	39,45%
		Rata-rata persentase yang mampu menjalani kesejahtraan sosial yang harmoni	10,26%
3	Meningkatkan pelayanan perlindungan sosial	Rata-rata persentase PMKS yang di tangani mampu	14,43%

		menghadapi situasi keritis	
4	Meningkatkan partisipasi masyarakat dan kemitraan dunia usaha dalam menyelenggarakan kesejahteraan social	Persentasi lembaga kesos yang melayani PMKS	76%
		Persentasi warga masyarakat yang menjadi tenaga kesejahteraan sosial masyarakat dan kalangan dunia usaha yang berperan dalam pembangunan dalam pembangunan bidang kesejahteraan social	28,06%

Sumber: *Lakip Dinas Sosial Kabupaten Bandung 2015*

Dalam Tahun Anggaran 2015, Dinas Sosial telah menetapkan 4 (Empat) sasaran yang akan dicapai, sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 7 indikator kinerja. Realisasi pada akhir tahun menunjukkan bahwa keseluruhan sasaran yang ada dapat dicapai dengan baik.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas sosial Tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran.

Sasaran 1: Meningkatkan Pemberdayaan

Target capaian kinerja yang direncanakan sampai pada tahun 2015 adalah sebanyak 5,57 % atau sebesar 11.609 KFM dari total jumlah sebanyak 20g. 462 KFM.

Keberhasilan indicator ini ditandai dengan subjek penerima manfaat yaitu Keluarga Fakir Miskin dan Wanita Rawan Sosial Ekonomi; dengan mendapat perlakuan kelompok usaha bersama (KUBE) dan Usaha Ekonomi produktif (UEp).

Indikator Kinerja Kegiatan yang dijadikan ukuran indikator kinerja outcome adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pendamping PKH yang memperoleh Bimbingan Teknis Sebanyak 142 Orang
2. Jumlah Wanita Rawan Sosial Ekonomi (TWRSE) yang memperoleh Bimbingan Sosial Usaha Ekonomi Produktif sebanyak 330 Orang.
3. Jumlah Keluarga Fakir Miskin yang mengikuti Bimbingan Sosial pengadaan sarana dan prasarana sebanyak 600 KFM
4. Jumlah Keluarga Fakir Miskin yang memperoleh pelatihan keterampilan berusaha sebanyak 100 Orang .

Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun 2014; indicator pada sasaran ini mengalami kenaikan sebesar 0,5870 ; atau sebesar 1.2W KFM ; dimana pada tahun 2015 capai indicator out come sebesar 4,99 % atau sebanyak 10.409 KFM.

Sasaran 2: Meningkatkan pelayanan rehabilitas sosial bagi masyarakat

Capaian kinerja Dinas Sosial dalam upaya meningkatnya Pelayanan Rehabilitasi Sosial diukur melalui indikator;

1. Rata-rata PMKS yang Mampu berintegrasi sosial.
2. Rata-rata PMKS disabilitas yang berfungsi secara fisik.
3. Rata-rata prosentase PMKS yang mampu menjalani kesejahteraan sosial yang harmoni.

Indikator kinerja program ini dicapai melalui program rehabilitasi Sosial; keberhasilan Indikator Kinerja Program (IKP) ini ditandai dengan subjek penerima manfaat (Anak Terlantar, Penyandang Disabilitas, Lanjut Usia dan Kelompok Marginal) yang mendapatkan perlakuan (UEP, layanan Psiko sosial, rehabilitasi sosial, bantuan /asistensi social).

Sasaran 3: Meningkatkan pelayanan perlindungan sosial

Indikator kinerja program ini dicapai melalui program perlindungan sosial; keberhasilan IKP ini ditandai dengan subjek penerima manfaat (Jaminan Sosial! Bagi Lanjut Usia, Korban Eksploitasi, perdagangan Perempuan dan Anak serta korban Bencana, Bimbas Keterampilan bagi Lanjut Usia Potensial) yang mendapatkan perlakuan (UEP, layanan Psiko sosial, bantuan asistensi social).

Sasaran 4: Meningkatkan partisipasi masyarakat dan kemitraan dunia usaha dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial

Indikator kinerja pada sasaran program ini dicapai melalui Program Pembinaan panti Asuhan/ Panti Jompo dengan kegiatan; Peningkatan Keterampilan tenaga pelatihan dan pendidik.

Mengingat pentingnya peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi pegawainya pada sebuah instansi dalam melakukan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memiliki gaya dan model kepemimpinan (*Leader*) yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya pada instansi yang dipimpinnya, agar visi, misi, dan target yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada instansi pemerintahan yaitu Dinas Sosial Kabupaten dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BANDUNG”** (*Studi Analisis Terhadap Gaya Kepemimpinan; Karismatik dan Demokratis Pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung*).

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan penelitian dan masalah yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung serta beberapa data yang telah di peroleh peneliti, diidentifikasi bahwa gaya dan model kepemimpinan menjadi permasalahan pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung masih rendah, masalah ini tercermin dari beberapa hal diantaranya;

1. Kurangnya keseimbangan persentase sasaran dalam meningkatkan pelayanan rehabilitas sosila bagi masyarakat, partisipasi masyarakat dan kemitraan dunia usaha dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial.
2. Kurangnya inovasi dalam memimpin pegawainya di dinas sosial.
3. Capaian kinerja pada tahun 2015 kurang signifikan atau kurang maksimal hal ini dilihat dari data hasil evaluasi LAKIP.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi dan di formulasikan dalam permasalahan di atas dalam Perumusan Masalah, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung,?
3. Seberapa Besar pengaruh gaya kepemimpinan Karismatik dan Demokratis terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mendapatkan berbagai data dan informasi yang lengkap tentang gaya dan model kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung,
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Karismatik dan Demokratis terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan mengenai pengaruh gaya dan model kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan berguna bagi kepentingan ilmu pengetahuan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis.

a. Bagi penulis

Dapat lebih memahami secara mendalam mengenai gaya dan model kepemimpinan serta pengaruh motivasi kinerja pegawai serta untuk mempelajari penerapan teori-teori yang telah penulis terima di masa mengikuti perkuliahan.

b. Bagi Instansi

Sebagai salah satu masukan bagi Instansi dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul

dalam perusahaan yang menyangkut gaya dan model kepemimpinan terhadap kinerja.

c. Pihak lain

Menambahkan sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya di bidang kepemimpinan khususnya dan bidang sumberdaya umumnya

F. Kerangka Teoretis

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Menurut Arif Nadjeh Anies (2003). Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi (*influencing*) dan membujuk (*inducing*) orang lain untuk melakukan hal-hal yang diperlukan dalam rangka mencapai sasaran yang diinginkan. Definisi tersebut mengategorikan tiga element sebagai berikut:

Pertama, kepemimpinan merupakan sesuatu relasi (*relation concept*) dalam arti kepemimpinan hanya ada atau terjadi dalam relasi orang-orang lain (para pengikut) jika tidak ada pengikut maka tidak ada pemimpin tersirat dalam pengertian ini adalah premis bahwa pemimpin yang efektif harus memenuhi bagaimana cara membangkitkan inspirasi dan semangat serta bagaimana dapat melakukan relasi yang baik kepada pengikutnya.

Kedua, kepemimpinan merupakan proses, maka pemimpin haru melakukan beberapa aktifitas. Meskipun posisi diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan tapi jika hanya sekedar menduduki posisi tersebut tidak cukup membuat seseorang menjadi pemimpin.

Ketiga, pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain mengambil langkah dan tindakan. Pemimpin harus tahu cara mempengaruhi dan membujuk para pengikutnya dengan beberapa pendekatan seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi menjadikan dirinya sebagai teladan atau pelopor penetapan sasaran dan tujuan yang menarik atau mengkomunikasikan sebuah visi.

Menurut Terry George (1990), bahwa gaya atau tipe kepemimpinan dibagi menjadi lima (5) yaitu kepemimpinan menurut situasinya, kepemimpinan menurut perilaku pribadi, kepemimpinan demokrasi, kepemimpinan otoriter, dan kepemimpinan paternalistic. Sedangkan menurut P Siagian, (1999) ada lima gaya kepemimpinan, antara lain: tipe yang otokratis, paternalistik, kharismatik, laissez faire, demokratis.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004) adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa indikator dimana seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang bagus. Menurut Sugiono, (2000) indikator kinerja seorang karyawan

haruslah dinilai dari beberapa yang harus mencakup dalam beberapa kriteria, yakni di dalam hal:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. Kualitas Kerja; yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Keterampilan Kerja (Kreatifitas); yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. Etika Kerja; adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diakui sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sesudah menyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar
- e. Tanpa Pengawasan. Pengawasan merupakan “proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain dari itu, penelusuran penulis dari penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Iwan kustiawan (2011)	Pengaruh kepemimpinan terhadap	Berdasarkan data yang di kumpulkan dari kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan

		produktifitas kerja karyawan pada CV.Galeri Karya Graha di Bandung	yang setelah di olah maka di peroleh nilai rank seperman sebesar 0.81. melalui penggunaan rumus koefisien determinasi makadi peroleh nilai (kd) sebesar 65,61 % yang artinya bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi perubahan pada produktivitas kerja karyawan
2	Agung 2010	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero)unit mariuk cabang pamanukan	Untuk melihat peranan gaya kepemimmoinan dalam meningkatkan motivasi kerjakaryawan berdasarkan hasilpenghitungan rank spearman sebesar 0,8864, besarnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja sebesar 74,65 sedangkan sisanya sebesar 25,35 di pengaruhi variable lain.
3	Ridwan Sardika 2010	Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. hansin Indonesia	dengan hasil nilai sinifikasi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$ adapun nilai r square (R2) dari semua variable penelitian yang telah di ujikan adalah sebesar 0,667 atau 66,7% sissanya sebesar 33,3% dapat

			di sebabkan oleh aspek ataufaktor lainnya.
4	Karimatussaadah 2016	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan gaya kepemimpinan kendali bebas terhadap kinerja karyawan pada PT. PDB	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan kendali bebas berpengaruh positif terhadap kinerja dengan menggunakan pengujian regresi berganda. Dengan hasil (Y) 27,1% seangkan sisanya 72,9% lainnya di pengaruhi oleh factor yang tidak di teliti dala penelitian ini.
5	Ahmad yani 2016	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan provinsi Jawa Barat	Berdasarkan hasil penelitian ini analisis kuantitatif dengan menggunakan uji regresi dan uji hipotesis, dengan nilai (T) hitung =4,079 dan (F) hitung =110,998 dengan signifikasi 0,00 dengan demikian di peroleh dari hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformational dan trasaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Jawa Barat

Sumber: Berbagai Jurnal dan Penelitian Ilmiah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kustiawan (2011), dengan judul “*Pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada CV.Galeri Karya Graha di Bandung*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Berdasarkan data yang di kumpulkan dari kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan yang setelah di olah maka di peroleh nilai rank spearman sebesar 0.81. melalui penggunaan rumus koefisien determinasi maka di peroleh nilai (kd) sebesar 65,61 % yang artinya bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi perubahan pada produktivitas kerja karyawan”.

Agung 2010 dengan judul “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) unit mariuk cabang pamanukan*” Untuk melihat peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penghitungan rank spearman sebesar 0,8864, besarnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja sebesar 74,65 sedangkan sisanya sebesar 25,35 di pengaruhi variable lain.

Ridwan Sardika 2010 dengan judul “*Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. hansin Indonesia*” dengan hasil nilai sinifikasi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$ adapun nilai r square (R^2) dari semua variable penelitian yang telah di ujikan adalah sebesar 0,667 atau 66,7% sissanya sebesar 33,3% dapat di sebabkan oleh aspek atau faktor lainnya.

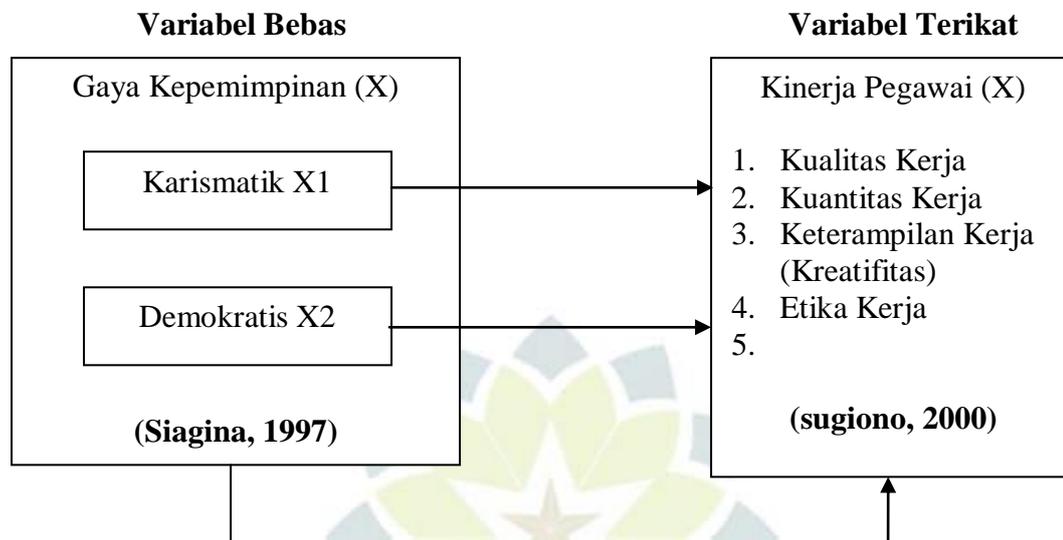
Karimatussaadah 2016 dengan judul “*Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan gaya kepemimpinan kendali bebas terhadap kinerja karyawan pada PT. PDB*”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan situasional dan kendali bebas berpengaruh positif terhadap kinerja dengan menggunakan pengujian regresi berganda. Dengan hasil (Y) 27,1% seangkan sisanya 72,9% lainnya di pengaruhi oleh factor yang tidak di teliti dala penelitian ini.

Ahmad yani 2016, dengan judul “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan provonsi Jawa Barat.*” Berdasarkan hasil penelitian ini analisis kunatitatif dengan menggunakan uji regresi dan uji hipotesis, dengan niali (T) hitung =4,079 dan (F) hitung =110,998 dengan signifikasi 0,00 dengan demikian di peroleh dari hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformational dan trasaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provonsi Jawa Barat.

Berdasarkan studi hasil penelitian terdahulu, peneliti mendapatkan gambaran mengenai gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi atau perusahaan memberikan pengaruh yang besar dalam kinerja pegawainya. Maka atas dasar itu, diduga gaya dan model kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Sehingga alur pemikiran dalam penelitian ini dalam diilustrasikan dalam sekema sebagai berikut:

Gambar: 1.3
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Hipotesis I

H₁ : Terdapat pengaruh antara karismatik terhadap Kinerja Pegawai(X).

Hipotesis II

H₂ : Terdapat pengaruh antara demokratis terhadap Kinerja Pegawai(X).

Hipotesis III

H₃ : Terdapat pengaruh antara karismatik, dan demokratis secara simultan terhadap Kinerja Pegawai(X).