

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi sudah tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan berbagai macam cara yang diantaranya adalah dengan mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Faktor-faktor produksi yang potensial akan dotransformasi sumber daya manusia sehingga berubah menjadi output sebagaimana yang diinginkan. Dengan demikian usaha mengembangkan Motivasi, prestasi, gairah kerja yang telah dicapai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan syarat mutlak yang harus menjadi prioritas utama dalam mengembangkan kemampuan organisasi.

Pimpinan sangat memegang peranan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif, yang mana suasana ini mutlak diperlukan agar pegawai senantiasa merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pekerjaan dengan cara menumbuhkan motivasi terhadap semua pegawai yang menjadi bawahannya, sebab motivasi merupakan faktor dasar keberhasilan sebuah pekerjaan.

Seorang pemimpin di dalam melaksanakan kepemimpinan haruslah memiliki kriteria-kriteria yang diharapkan, dalam arti seorang pemimpin harus memiliki kriteria yang lebih dari pada bawahannya misalnya jujur, adil,

bertanggung jawab, loyal, energik, dan beberapa kriteria-kriteria lainnya. Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang kompleks, oleh karena berhadapan dengan kondisi-kondisi ekonomi, nilai-nilai sosial dan pertimbangan politis.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja, maka seorang pemimpin harus bisa memahami dan mengetahui faktor-faktor yang menjadi tolak ukur kinerja seorang pegawai, cara yang paling efektif untuk menumbuhkan sikap kinerja tersebut adalah dengan cara menjadi panutan bawahannya, dimana sikap seorang pemimpin akan ditiru dan diikuti oleh para bawahannya. Hal ini sesuai dengan fungsi kepemimpinan dimana seorang pemimpin itu bisa mempengaruhi bawahannya untuk ikut atau tunduk kepada perintahnya.

Berdasarkan pendapat tentang fungsi kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin harus menjadi pemandu yang akan menuntun dan membimbing ke arah suatu pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus mampu membangun motivasi dan meningkatkan motivasi kerja kepada para anggota/bawahannya agar dapat mengerjakan aktifitas kerja secara maksimal dan meraih hasil kerja yang optimal, seorang pemimpin harus cakap dalam menjalin komunikasi dengan berbagai pihak agar tercapai suatu kerjasama yang baik dan pemimpin selalu mengadakan pengawasan terhadap jalannya proses aktifitas kerja demi kelancaran dalam bekerja agar berdaya guna dan berhasil guna disamping itu seorang pemimpin harus peka terhadap dinamika yang terjadi di dalam suatu lingkungan organisasi agar dapat dimanfaatkan untuk menunjang produktivitas kerja.

Dengan memberikan motivasi kerja terhadap pegawai akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja lebih arif. Adapun fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2005 : 13) “Fungsi kepemimpinan sebagai penggerak/ dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi”. Kegiatan kepemimpinan merupakan suatu fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi dan penerapan dalam administrasi.

Setiap pegawai menginginkan kehidupan yang layak, lingkungan kerja yang baik dan ingin bekerja di tempat atau bagian yang dapat memberikan kepuasan kepada dirinya. Oleh karenanya pegawai juga harus memberikan apa yang menjadi keinginan pemimpinnya dan tuntutan dari tempatnya bekerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu mekanisme untuk memperlihatkan bahwa setiap pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut aturan dan prosedur yang berlaku. Dengan demikian pimpinan di setiap tingkatan berusaha memperbaiki dalam memotivasi dengan cara menilai pekerjaan, perilaku pegawai dan memberikan motivasi kerja terhadap para pegawai. Hal ini bisa berimbas kepada tingginya tingkat efektifitas suatu pekerjaan, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai.

Dengan cara menilai pekerjaan, perilaku pegawai dan memberikan motivasi kerja terhadap pegawai akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja lebih arif. Adapun fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2005 : 13) “Fungsi kepemimpinan sebagai penggerak/ dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh

sekumpulan manusia yang berorganisasi”. Kegiatan kepemimpinan merupakan suatu fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi dan penerapan dalam administrasi.

Masih menurut Kartono (2005 : 91) seorang pemimpin untuk bisa menjalankan fungsinya tersebut haruslah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan oleh pemimpin yaitu :

- a. Kekuasaan
- b. Kewibawaan
- c. Kemampuan

Apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi, maka seorang pemimpin tersebut diharapkan akan mendapat perhatian dari pegawainya dan timbul motivasi ketaatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga fungsi kepemimpinan yang dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintah. Hal ini juga yang terlihat dari Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung, bahwa kinerja memeperlihatkan tercapai atau tidaknya sebuah misi yang akan dilaksanakan. Berdasarkan data dari KPU Kota Bandung, memperlihatkan kinerja instansi tersebut masih ada beberapa yang belum tercapai, diantaranya sebagai berikut:

- 1. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Sekretariat KPU Kota Bandung**

Sasaran ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi keuangan yang transparan dan akuntabel. Adapun capaian indikator kinerja sasaran tersebut diatas selama tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya KPU				
a	Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Sekretariat KPU Kota Bandung	1 Prosentase Penyelesaian permasalahan dalam pengelolaan keuangan	100%	100%	100%
		2 Ketepatan peyampaian pertanggung jawaban penggunaan anggaran	100%	100%	100%
		3 Peningkatan kapasitas pengetahuan/pemahaman para pejabat perbendaharaan dalam pengelolaan keuangan	100%	100%	100%
		4 Ketepatan waktu dalam pembayaran honorarium, uang kehormatan, gaji dan tunjangan PNS	100%	100%	100%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Presentase tingkat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan di KPU Kota Bandung dengan nilai rata-rata sebesar 95%, perbandingan dengan tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan

Tahun	Target	Realisasi
2014	100%	80%
2015	100%	95%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Dengan demikian terjadi peningkatan sebesar 15% dari indikator peningkatan kualitas dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya,

khususnya tingkat transparansi dan akuntabilitas keuangan dibanding tahun sebelumnya, itu semua disebabkan tingkat pemahaman dan bimbingan teknis yang dilakukan kepada bagian pengelola keuangan lebih bagus dibanding tahun sebelumnya.

2. Pengelolaan data dokumentasi, pengadaan, distribusi dan pendistribusian dan Inventarisasi sarana dan prasarana pemilu

Tabel 1.3

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya KPU				
b	Terselenggaranya pengelolaan data, dokumentasi, pengadaan, pendistribusian dan inventarisasi sarana dan prasarana pemilu	1 Tingkat keberhasilan pemeliharaan rasana dan prasarana pemilu	77.50%	75%	75%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Outcome pada program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada indikator kegiatan pengelolaan data, dokumentasi, pengadaan, pendistribusian dan inventarisasi sarana dan prasarana pemilu mengalami penurunan menjadi 75%, dibanding tahun sebelumnya 80%.

Tabel 1.4
Realisasi Pengelolaan Data, Dokumentasi, Pengadaan, Pendistribusian dan Inventarisasi

Tahun	Target	Realisasi
2014	100%	80%
2015	77.50%	75%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Dengan demikian ada penurunan realisasi antara tahun 2014 dan 2015 begitu pun target nya di tahun 2014 dan 2015, itu semua disebabkan pada tahun 2015, tidak ada kegiatan Pilkada di kota Bandung, hanya kegiatan yang bersipat rutin.

3. Pembinaan Sumber Data Manusia, pelayanan dan administrasi kepegawaian

Tabel 1.5
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya KPU				
d	Terselenggaranya pembinaan Sumber Daya Manusia, Pelayanan dan Administrasi kepegawaian	1 Tingkat ketepatan pengajuan berkas persyaratan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%
		2 Prosentase pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	100%	25%	25%

		dalam rangka peningkatan kompetensi SDM			
	3	Jumlah dokumen nominatif kepegawaian yang termutakhirkan setiap bulan	90%	100%	100%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Presentase pada peningkatan pembinaan Sumber Daya Manusia, pelayanan dan administrasi kepegawaian pada tahun 2015 sebesar 75%, ini mengalami penurunan, sebesar 5% dibanding tahun sebelumnya 80%, ini dikarenakan anggaran yang ada pada tahun 2015, hanya sedikit sekali untuk pembinaan SDM sehingga tidak semua pegawai bias ikut serta dalam bimbingan teknis lainnya.

Tabel 1.6

Realisasi Pembinaan Sumber Daya Manusia, Pelayanan dan Administrasi Kepegawaian

Tahun	Target	Realisasi
2014	100%	80%
2015	96%	75%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

4. Dukungan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran sehari-hari

KPU Kota Bandung

Tabel 1.7
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1	2	3	4	5	6	
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya KPU					
e	Terselenggaranya dukungan operasional dan pemeliharaan perkantoran sehari-hari untuk KPU Kota Bandung	1	Prosentase pengadministrasian barang milik negara dalam aplikasi SIMAK BMN dengan baik dan akurat	90%	100%	100%
		2	Prosentase pelaporan persediaan kotak dan bilik suara berdasarkan stock opname tepat waktu	90%	80%	80%
		3	Tingkat ketepatan dan tertib administrasi pelaksanaan evaluasi tindak lanjut	75%	90%	90%
		4	Tingkat ketepatan dan tertib administrasi pelaksanaan review laporan keuangan	100%	100%	100%
		5	Jumlah draft pedoman pengelolaan arsip dalam rangka mendukung tertib administrasi kearsipan di lingkungan KPU	75%	70%	70%
		6	Jumlah laporan Penyelenggaraan / penerapan sistem kearsipan elektronik di	75%	30%	30%

		lingkungan KPU			
		7 Prosentase pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang berfungsi dengan baik	100%	100%	100%
		8 Prosentase hasil notulensi rapat yang disampaikan dalam waktu 3 hari	100%	90%	90%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Presentasi dukungan operasional perkantoran Pemeliharaan perkantoran pada tahun anggaran 2015 mencapai 82.5%. Dimana pada tahun ini telah dilakukan pencatatan pada Barang Milik Negara, juga telah melakukan kegiatan pengarsipan dokumen, mulai dari penyelenggaraan Pemilukada, Pileg dan Pilres 2014.

Tabel 1.8

Realisasi Dukungan Operasional Perkantoran Pemeliharaan Perkantoran

Tahun	Target	Realisasi
2014	100%	80%
2015	96,6%	82.5%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

5. Bimbingan teknis/Supervisi/Publikasi/Sosialisasi penyelenggaraan pemilu dan pendidikan Pemilih

Tabel 1.9
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1	2	3	4	5	6	
2	Program Penguatan Kelembagaan Demokrasi dan Perbaikan Proses Politik					
b	Terselenggaranya bimbingan teknis /supervise/publikasi /sosialisasi penyelenggaraan pemilu dan pendidikan pemilih	1	Keikutsertaan dalam Bimtek Pilkada	77.50%	77.50%	100%
		2	Prosentase pedoman dan petunjuk teknis dalam rangka PAW anggota DPR, DPD, DPRD dan KPU yang diselesaikan dengan akuntabel dan tepat waktu	77.50%	77.50%	100%
		3	Pembentukan PPID	85%	85%	100%
		4	Jumlah data serta dokumen pemilu, pemilu presiden dan wakil presiden serta Pemilukada	80%	100%	100%
		5	Jumlah Pusat pendidikan pemilih	5	1	1
		6	Penyampaian informasi dan publikasi serta sosialisasi pada pemilu	80%	100%	100%

Pindahan

		dan Pemilikada			
		7 Prosentase unit pelayanan publik yang sudah menerapkan maklumat pelayanan	100%	100%	100%
		8 Prosentase unit pelayanan publik yang menerapkan manajemen pangaduan yang efektif	100%	100%	100%
		9 Tersusunnya rencana peningkatan kualitas pelayanan publik pada unit penyelenggara pelayanan publik	100%	100%	100%
		10 Terlaksananya rencana peningkatan kualitas pelayanan publiksesuai batas waktu yang ditetapkan	100%	100%	100%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Tabel 1.10
Realisasi Teknis/Supervisi/Publikasi/Sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu dan Pendidikan Pemilih

Tahun	Target	Realisasi
2014	100%	80%
2015	96,6%	82.5%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, Tahun: 2015.

Bertitik tolak dari uraian di atas dan berdasarkan penelitian awal, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aktivitas yang sifatnya rutinitas sehari-hari misalnya:

1. Masih terdapatnya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
2. Kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan pemimpin dalam memberikan wewenang guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, di pandang kurang baik, terbukti banyaknya pegawai yang kurang motivasi dalam pekerjaannya seperti yang tersebut diatas.

Pada temuan awal penulis menemukan bahwa kinerja belum optimal di tandai dengan dimensi: Kualitas, adanya tingkat kesalahan, kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal, penggunaan waktu dalam kerja: dan kerja sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas sampai sejauh mana kepemimpinan yang dilakukan

Ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung dalam upaya melaksanakan kinerja para pegawainya, sehingga penulis mengambil judul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KETUA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa:

1. Ada beberapa indikator kinerja yang masih belum mencapai target yang telah dilaksanakan, diantaranya:
 - a. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Sekretariat KPU Kota Bandung.
 - b. Pengelolaan data dokumentasi, pengadaan, distribusi dan pendistribusian dan Inventarisasi sarana dan prasarana pemilu.
 - c. Pembinaan Sumber Data Manusia, pelayanan dan administrasi kepegawaian.
 - d. Dukungan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran sehari-hari KPU Kota Bandung
 - e. Bimbingan teknis/Supervisi/Publikasi/Sosialisasi penyelenggaraan pemilu dan pendidikan Pemilih.
2. Dalam meningkatkan kinerja, maka peran pemimpin adalah sebagai pendorong bagi kinerja pegawai. Namun apakah di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung masih belum terasa, hal ini terlihat dari indikator kinerja diatas yang masih ada beberapa yang belum tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional ketua Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung?
2. Berapa besar kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung;
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui Besaran pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian :

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang administrasi publik perihal

gaya kepemimpinan transformasional, khususnya Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.

2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung yang menyangkut permasalahan Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Di dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin perlu menggunakan gaya-gaya kepemimpinan karena melalui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan ini, diharapkan orang-orang atau bawahan dapat di pengaruhi dan bersedia mengikuti apa yang dikatakan oleh seorang pemimpin dengan senang hati. Dengan demikian akan terjadi sebuah situasi di mana di antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya terdapat jalinan hubungan yang baik, dalam upaya untuk meraih tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut.

Menurut Bass dalam Umam (2012 : 299), ada empat komponen kepemimpinan transformasional dan tiga moral pemimpin yang harus dimiliki, yaitu:

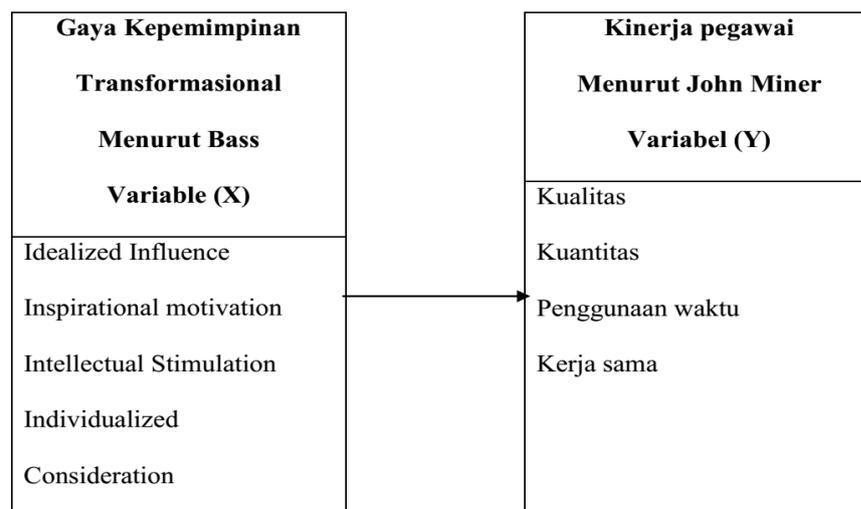
1. *Idealized influence* atau sering disebut memiliki kharisma;
2. *Inspirational motivation*, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi;
3. *Intellectual stimulation*, mendorong peningkatan kemampuan intelektual;

4. *Individualized consideration*, perhatian secara individual kepada bawahannya.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

John Miner (1998), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.



Sumber : Umam (2012 : 299)

Sumber: Sudarmanto (2014 : 11)

1.7 Hipotesis

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 berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesisnya sebagai berikut:

- a. H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai