

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dalam konteks organisasi tidak lagi diposisikan sekadar sebagai faktor produksi, melainkan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial. Tingkat efektivitas dan daya saing organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Secara konseptual, SDM yang berkualitas tinggi diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi. Kondisi tersebut dapat terwujud apabila lingkungan kerja bersifat kondusif, yang salah satunya dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan menjadi kebutuhan karena manusia memiliki keterbatasan sekaligus kelebihan tertentu, sehingga memunculkan urgensi akan keberadaan pemimpin dan proses kepemimpinan (Salsabila et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tercipta SDM yang benar-benar berkualitas, yaitu individu yang mampu menghasilkan output kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama yang mengarahkan jalannya organisasi, sekaligus menjaga keberlanjutan serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan masyarakat dan perubahan zaman.

Setiap organisasi pada dasarnya membutuhkan kerja sama antarindividu. Dengan menyadari bahwa permasalahan utama dalam organisasi sering kali berkaitan dengan

kepemimpinan, maka diperlukan suatu analisis terhadap unsur-unsur dan fungsi kepemimpinan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dalam menghadapi kompleksitas tanggung jawab yang beragam.

Kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan erat dengan aspek kemanusiaan, karena baik pemimpin maupun yang dipimpin adalah manusia yang memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut tidak dapat sepenuhnya diatasi, sehingga kepemimpinan diperlukan untuk menumbuhkan serta mengembangkan kapasitas individu yang dipimpin. Proses ini dapat dioptimalkan melalui kegiatan kaderisasi sebagai sarana peningkatan kualitas kepemimpinan secara berkelanjutan, mengingat kepemimpinan tidak dapat dijalankan hanya sebagai aktivitas rutin semata (Kartono, 2019).

Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu proses yang dinamis dan beragam, karena dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal dengan bawahannya. Efektivitas tersebut tercapai apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan ruang partisipasi kepada anggota organisasi dalam proses pengambilan dan pelaksanaan keputusan. Dengan demikian, kreativitas dan inisiatif yang muncul dalam kepemimpinan efektif harus dapat disalurkan dan dimanfaatkan secara optimal.

Kepemimpinan yang efektif sebagaimana dimaksud hanya dapat terwujud apabila menghormati hak asasi manusia, meskipun dalam praktiknya sering dihadapkan pada berbagai konflik. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif dituntut untuk mampu

mengelola dan menyelesaikan konflik sebagai bagian dari dinamika proses kepemimpinan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, serta kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu guna menilai tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dikaitkan dengan visi organisasi, sekaligus untuk mengidentifikasi dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan.

Kinerja pegawai yang mengalami penurunan umumnya dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan, seperti menurunnya semangat dan motivasi dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, kurangnya disiplin dalam memenuhi target waktu penyelesaian tugas, serta terciptanya lingkungan kerja yang belum mampu memberikan dukungan secara optimal terhadap pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, mampu memberikan inspirasi, arahan, serta motivasi kepada pegawai agar semangat kerja meningkat, kinerja dapat berkembang secara berkelanjutan, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Pemimpin yang profesional adalah individu yang mampu menumbuhkan semangat kerja, membangun kepercayaan diri, serta menanamkan rasa tanggung jawab kepada bawahan

sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal dan penuh tanggung jawab.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (UPTD PALD) Kabupaten Bekasi berlokasi di Jl. Muktiwari Kecamatan Cibitung ini merupakan salah satu kelembagaan daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan air limbah domestik. Keberadaan UPTD PALD ini menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas lingkungan hidup, khususnya dalam pengendalian pencemaran yang berasal dari limbah domestik serta peningkatan akses sanitasi yang layak bagi masyarakat

Secara kelembagaan, UPTD PALD Kabupaten Bekasi berada di bawah perangkat daerah yang membidangi urusan perumahan, kawasan permukiman, dan lingkungan hidup, dengan tugas pokok melaksanakan operasional teknis pengelolaan air limbah domestik, termasuk pengumpulan, pengangkutan, pengolahan, serta pemanfaatan kembali limbah domestik secara aman dan berkelanjutan. Peran ini sejalan dengan kebutuhan daerah dalam mengurangi risiko pencemaran lingkungan akibat limbah domestik yang tidak terkelola dengan baik, yang berpotensi mencemari sumber air dan menurunkan kualitas kesehatan masyarakat (Kusumayanti et al., 2020).

Sebagai organisasi perangkat daerah yang bertugas menyelenggarakan pengelolaan air limbah domestik, UPTD PALD Kabupaten Bekasi memerlukan kepemimpinan yang efektif untuk memastikan seluruh program dan kegiatan dapat terlaksana secara optimal. Kepala UPTD memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi, serta memotivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan

target yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan disiplin kerja, memperjelas pembagian tugas, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, apabila fungsi kepemimpinan tidak berjalan dengan baik, maka dapat menimbulkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya koordinasi antarpegawai, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap efektivitas kelembagaan UPTD PALD dalam mencapai tujuan organisasinya.

Hubungan antara kepemimpinan dan keberhasilan organisasi dapat tercermin dari capaian kinerja pegawai yang dihasilkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kinerja pegawai menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, memenuhi tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan, target, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Kabupaten Bekasi, efektivitas penyelenggaraan layanan pengelolaan air limbah domestik sangat dipengaruhi oleh mutu kinerja sumber daya manusia, baik pada pelaksanaan administrasi perkantoran maupun aktivitas operasional di lapangan. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai secara tepat, membangun komunikasi dan kolaborasi yang baik, memberikan dorongan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta melakukan pembinaan dan pengendalian secara konsisten akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan

organisasi dapat dicapai secara optimal, efisien, dan berkelanjutan (Khoiri & Prahawati, 2024).

Penilaian kinerja pegawai pada UPTD PALD Kabupaten Bekasi mengacu pada sistem penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian tersebut meliputi aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, orientasi pelayanan, komitmen, serta kemampuan beradaptasi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, pencapaian target kerja yang telah ditetapkan setiap periode juga menjadi indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan pegawai. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai sekaligus menjadi dasar dalam pembinaan, pengembangan kompetensi, promosi jabatan, maupun peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan UPTD PALD Kabupaten Bekasi.

Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya kepala UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik Kabupaten Bekasi belum maksimal dalam mengelola pegawai, belum mampu mengarahkan bahkan mengontrol pegawai dan kurang memotivasi bawahannya, sehingga pegawai UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Kabupaten Bekasi belum mencapaitujuan organisasi yang diharapkan.

Berdasarkan kondisi di UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Kabupaten Bekasi, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil wawancara dengan Aparatur Sipil Negara yaitu Desty kondisi di UPTD PALD Kabupaten Bekasi, disiplin kerja pegawai masih belum menunjukkan tingkat konsistensi yang optimal dalam mendukung pencapaian target organisasi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, serta pelaksanaan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan Hasil wawancara dengan Aparatur Sipil Negara yaitu Daniel kondisi di UPTD PALD Kabupaten Bekasi, pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai masih belum dilaksanakan secara optimal. Bentuk apresiasi atas prestasi kerja, pencapaian target, maupun kontribusi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi masih relatif terbatas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa bahwa hasil kerja yang telah dicapai belum memperoleh pengakuan yang memadai dari pimpinan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka di rumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian adalah: Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD PALD di Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Signifikan Akademik

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung memaparkan bahwa gaya kepemimpinan camat. memiliki implikasi terhadap peningkatan performa kerja bawahannya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 8,208 + 814X$, di mana X merupakan gaya kepemimpinan dan Y adalah kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 8,208 mengindikasikan kinerja dasar tanpa pengaruh gaya kepemimpinan, sedangkan koefisien sebesar 814 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan

berpotensi meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa peran pemimpin dalam pemerintahan tingkat kecamatan sangat strategis dalam membentuk kinerja optimal, terutama melalui pemberian arahan yang jelas, motivasi, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas (Adji & Nupardi, 2022)

2. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bappepan) Kabupaten Mamuju mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,497 melampaui ttabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,076 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan diterapkan secara konsisten dengan pendekatan yang komunikatif dan suportif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Penelitian ini mempertegas pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif dalam mengelola beban kerja serta mendukung produktivitas pegawai di lembaga perencanaan daerah (Muhtar, 2022).
3. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Madiun) Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh parsial maupun simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Madiun.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Septiawan et al., 2024). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Perbedaannya adalah penelitian tersebut memasukkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel tambahan. Keterbatasannya adalah belum memberikan gambaran pengaruh gaya kepemimpinan secara independen

4. Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Mayasari & Harjatno, 2020). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Perbedaannya terletak pada adanya variabel lingkungan kerja dan kualitas SDM sebagai variabel independen tambahan. Kelemahan penelitian tersebut adalah sulit mengidentifikasi besarnya kontribusi gaya kepemimpinan secara khusus karena dianalisis bersama variabel lain sehingga penelitian pada UPTD PALD menjadi penting untuk memperoleh gambaran yang lebih fokus.
5. Penelitian yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Zendrato et al., 2022). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama

dilakukan pada lembaga UPTD dan menggunakan variabel gaya kepemimpinan serta kinerja pegawai. Perbedaannya adalah adanya variabel pengendalian internal sebagai faktor tambahan. Keterbatasannya adalah fokus penelitian berada pada sektor kesehatan sehingga masih diperlukan penelitian pada UPTD yang bergerak di bidang pelayanan lingkungan seperti UPTD PALD Kabupaten Bekasi.

6. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui strategi SDM (Suwandy et al., 2023). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Perbedaannya adalah adanya strategi SDM sebagai variabel intervening. Keterbatasannya adalah belum menguji hubungan langsung pada organisasi pemerintah daerah dengan karakteristik pelayanan teknis sehingga penelitian pada UPTD PALD masih relevan.
7. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati di Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurlinda et al., 2023). Persamaan penelitian ini sangat dekat karena sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, karakteristik organisasi, serta jenis pelayanan publik yang diberikan. Keterbatasan penelitian tersebut adalah objek penelitian hanya pada Kantor Bupati sehingga hasilnya belum tentu dapat

menggambarkan kondisi UPTD PALD Kabupaten Bekasi yang memiliki tugas teknis operasional yang berbeda.

8. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (Bpkpad) Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,043 lebih besar dari ttabel sebesar 1,68023, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,728, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 72,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian (Zalukhu, 2024). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,612 + 0,743X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,743 satuan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi" adalah sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.
9. Penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $3,879 > t \text{ tabel } 2,021$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $4,051 > t$ tabel $2,021$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $28,067 > F$ tabel $2,839$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,581$ menunjukkan bahwa $58,1\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan, sedangkan $41,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,442$ (Anwar et al., 2023). Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi research gap yang mendukung pentingnya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi, sehingga dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada unit pelayanan teknis daerah.

10. Penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. (Selviani & Adnyana, 2024) Persamaannya adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Perbedaannya terletak pada adanya disiplin kerja sebagai variabel mediasi serta pengujian dua tipe kepemimpinan secara bersamaan.

Keterbatasan penelitian ini adalah belum menguji pengaruh gaya kepemimpinan secara umum sehingga masih diperlukan penelitian dengan model yang lebih sederhana.

1.4.2 Signifikan Praktis

1. Aspek Praktis

Memberikan informasi berbasis data kepada pimpinan Kepala UPTD PALD di Kabupaten Bekasi mengenai gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi efisiensi pelaksanaan proyek, kepuasan kerja, maupun output pelayanan publik.

2. Aspek Akademis

Dapat dimanfaatkannya teori dan konsep tentang administrasi, manajemen, organisasi, kinerja dan kepemimpinan dalam menganalisis pada judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi “.

1.4.3 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan menyajikan gambaran umum mengenai penelitian yang menguraikan latar belakang masalah tentang pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Kabupaten Bekasi. Bab ini juga menjelaskan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, signifikansi penelitian yang mencakup aspek akademik dan praktis, serta sistematika penulisan. Penyusunan Bab I bertujuan

memberikan pemahaman awal mengenai fokus penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan dasar pelaksanaan penelitian.

BAB II : Kerangka Teori menyajikan landasan teoritis dan kajian pustaka yang berkaitan dengan penelitian. Bab ini menguraikan teori mengenai kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian yang menjadi dasar dalam menganalisis hubungan antarvariabel.

BAB III : Metode Penelitian menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian kuantitatif. Bab ini meliputi paradigma penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data yang terdiri atas uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F, koefisien determinasi, serta lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai UPTD PALD Kabupaten Bekasi. Bab ini diawali dengan gambaran umum Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bekasi serta UPTD PALD Kabupaten Bekasi, kemudian menyajikan karakteristik responden, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil pengolahan data dan teori yang digunakan.

BAB V : Penutup menyajikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PALD Kabupaten Bekasi. Selain itu, bab ini memuat saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi UPTD PALD Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.