

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan kepemimpinan merupakan peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan seni atau teknik, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, serta pengertian-pengertian agar dapat dipahami oleh orang-orang, dan supaya kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan dan berjalan dengan baik dan supaya melakukan demi pencapaian tujuan pemimpin harus ada dalam suatu kelompok atau organisasi, dengan demikian keberadaan pemimpin bisa dapat dikenal oleh anggota atau pun masyarakat yang luas dalam kepemimpinannya nanti.

Seorang pemimpin dituntut untuk selalu ikut serta dalam aktifitas-aktifitas kelompoknya. Hal ini terbukti dalam sistem nilai budaya masyarakat bahwa resiko apapun yang terjadi bukan halangan bagi pemimpin untuk melaksanakan tugasnya, dengan kata lain tidak ada alasan bagi pemimpin untuk tidak ikut kegiatan dalam kelompoknya.

Masalah kepemimpinan sudah ada sejak zaman dahulu namun pengertian tentang kepemimpinan ternyata masih terbatas, hal ini dapat terjadi karena masih

banyak teori mengenai kepemimpinan yang dianggap secara berlainan, sering dikatakan bahwa masalah kepemimpinan merupakan hal yang lambat dibahas.



Sikap dan perilaku pemimpin dalam praktek kepemimpinannya dilandasi oleh komunikasi dan merupakan dasar penghormatan kepada rakyat atau masyarakat, yang dimaksudnya adalah orang tua dihormati, yang sama besar disegani dan yang kecil disayangi, tujuannya bagi seorang pemimpin harus menghormati orang yang lebih tua daripadanya, yang lebih tua diajak untuk berunding dan yang muda usianya di bimbing dan dituntun.

Munculnya kepemimpinan adalah merupakan proses dinamis yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Seseorang menjelma menjadi pemimpin atas bermacam-macam alasan. Syarat-syarat untuk memimpin di bagi dalam dua bagian yakni syarat pokok dan syara tpendukung. Syarat pokok menggambarkan factor dominan yang mempengaruhi terpilihnya seseorang menjadi pemimpin syarat ini meliputi prestasi dan pengalaman kerja, sekaligus ketersediaan mengorbankan harta benda, keturunan dan aktifitas dalam masyarakat. Syarat pelengkap termasuk sikap kepribadian, pelopor jujur dan berpendidikan,

Pelaksanaan penelitian ini penulis memilih Dinas Perhubungan Kota Cirebon sebagai lokasi praktek kerja, adapun posisinya yaitu di bagian Keselamatan. Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana pemerintah Kota Cirebon di bidang Perhubungan yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Disisi yang berbeda pun, dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan bisa menjadi faktor dominan yang menjadikan kemunduran dari sebuah organisasi karena ketidakmampuan dalam memimpin. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan sebuah organisasi merupakan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan ataupun tujuan organisasi. Berbedanya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan mampu memberikan pengaruh yang berbeda pula pada prestasi individu dan perilaku kelompok. Sebagai individu yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka seorang pemimpin dalam kepemimpinannya akan mengalami banyak tantangan, baik tantangan yang timbul dari pimpinan sendiri, dari pengikut atau bawahan, maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung. Untuk mengantisipasi hal tersebut seorang pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan (*leadership style*) yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut memberikan gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan organisasi.

Dengan melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang kepala bidang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, maka tidaklah salah jika kepala bidang perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin. Terlebih dalam pencapaian tujuan perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai

Berdasarkan pengamatan awal, penulis menemukan permasalahan mengenai kinerja pegawai yang membutuhkan peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon, adanya permasalahan terkait kekurangan pegawai di bidang keselamatan dalam kegiatan pelaksanaan kegiatan Dal Ops, yang memang membutuhkan peran pemimpin, dalam mengatasi masalah ini

Berangkat dari latar belakang yang di uraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisis tentang dengan judul **“Peran Kepemimpinan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka sebagai rumusan masalah yang akan dikaji adalah “Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon“.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon :

- 1) Bagaimana kepemimpinan Kepala Bidang dalam Meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.
- 2) Bagaimana kinerja pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.
- 3) Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.
- 4) Upaya-upaya dan strategi dalam peningkatan Kinerja Pegawai Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.
- 2) Untuk mengetahui kinerja Pegawai Di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon
- 3) Untuk mengetahui hambatan yang ada dalam Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

- 4) Untuk mengetahui upaya-upaya dan strategi dalam meningkatkan kepemimpinan dan kinerja pegawai di bidang keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon

1.5 Kegunaan Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan manfaat bagi semua.

1.5.1 Secara Teoritis

- a. Sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang teori-teori dan konsep-konsep yang diperoleh selama perkuliahan dibandingkan dengan penerapannya secara nyata.
- b. Memberikan pengetahuan yang lebih tentang Ilmu Administrasi Negara Khususnya yang berkaitan dengan Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

1.5.2 Secara Praktis

- a. Manfaat bagi penulis atau peneliti adalah menambah ilmu pengetahuan tentang studi Ilmu Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon..

- b. Manfaat yang didapat pihak Dinas Perhubungan Kota Cirebon ialah mengetahui Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.
- c. Manfaat bagi masyarakat adalah Pelayanan Publik akan meningkat serta lebih baik

1.6 Kerangka Pemikiran

Pemimpin dalam suatu organisasi sangat memberikan pengaruh pada pencapaian keinginan organisasi tersebut. Sehingga seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang matang. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan tujuan akhir yang baik pula. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula.

Banyak konsep tentang definisi kepemimpinan dari ahli administrasi dan manajemen. Salah satu konsep kepemimpinan menurut Joseph C. Rost yang berpendapat bahwa: “Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”. Oleh sebab itu, penulis berkesimpulan bahwa ada pemimpin dan ada bawahan, yang saling

Legalitas kepemimpinan dapat diakui dan dilaksanakan dengan sempurna, maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan peran kepemimpinan.

Peran Pemimpin menurut Henry Mintzberg (dalam Sedarmayanti, 2009: 138) yaitu:

1. Peran bersifat interpersonal

a. *Figurehead* (figur)

Pemimpin satuan organisasi harus tampil dalam berbagai upacara resmi dan undangan, misalnya: hadir dalam upacara perkawinan anggota, upacara pelantikan dan sebagainya.

b. *Leader* (pemimpin)

Pemimpin harus mampu memberi bimbingan sehingga bawahan dapat dibina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.

c. *Liaison* (penghubung)

Pemimpin harus mengembangkan hubungan kerjasama dengan bawahan, lingkungan kerja diluar satuannya, tukar menukar keputusan.

2. Peran bersifat informasional

a. Sebagai pemantau

Harus mengikuti dan memperoleh segala macam informasi seluruh proses kegiatan disatuan kerjanya.

b. Sebagai *dessinator* (pemberi informasi)

Harus selalu memberi informasi kepada bawahan tentang hal berkaitan satuan kerjanya agar bawahan dapat mengikuti program dan perubahan di lingkungan kerja.

c. Sebagai juru bicara

Segala informasi yang menyangkut satuan kerja akan disampaikan keluar tidak bisa disalurkan melalui orang lain, tetapi harus oleh juru bicara organisasi (pimpinan).

3. Peran bersifat pengambil keputusan

a. *Enterpreneur* (kewirausahaan)

- Pimpinan harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya.
- Pimpinan harus berusaha menciptakan ide dan gagasan baru, menyangkut sistem hubungan dan tata kerja satuan kerja yang dipimpinnya, pengembangan organisasinya sendiri.

b. *Disturbances handler* (menangani hambatan).

- Pimpinan harus mampu mengatasi segala hambatan/tantangan yang dihadapi.

c. *Resource allocator* (mengatur sumber daya).

- Pimpinan bertanggung jawab mengatur segala sumber daya manusia, dana, waktu, prasarana, dan lain-lain, sehingga masing-masing sumber dapat

dimanfaatkan secara efektif, efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

d. *Negotiator* (negosiator).

- Pimpinan berperan mewakili setiap hubungan kerja (negosiasi) dengan satuan kerja diluarnya.

Peran kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan memberikan banyak dampak pada kelangsungan organisasi tersebut. Contohnya meningkatkan kinerja pegawai. Jika pemimpin menunjukkan pola tingkah laku yang baik serta pola komunikasi yang sesuai, maka staff atau bawahan pun akan menerapkan hal yang sama sesuai dengan apa yang ditunjukkan. Chaizi Nasucha (dalam Fahmi, 2016 : 138) mengemukakan bahwa:

“Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif”.

Pendapat lain yang mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (1998: 16), yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. (dalam Wibowo, 2007:84)

Sementara itu, Lyman Porter dan Edward Lawler berpendapat bahwa: “Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”. (dalam Wibowo, 2007:85) hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo 2014:86-88) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

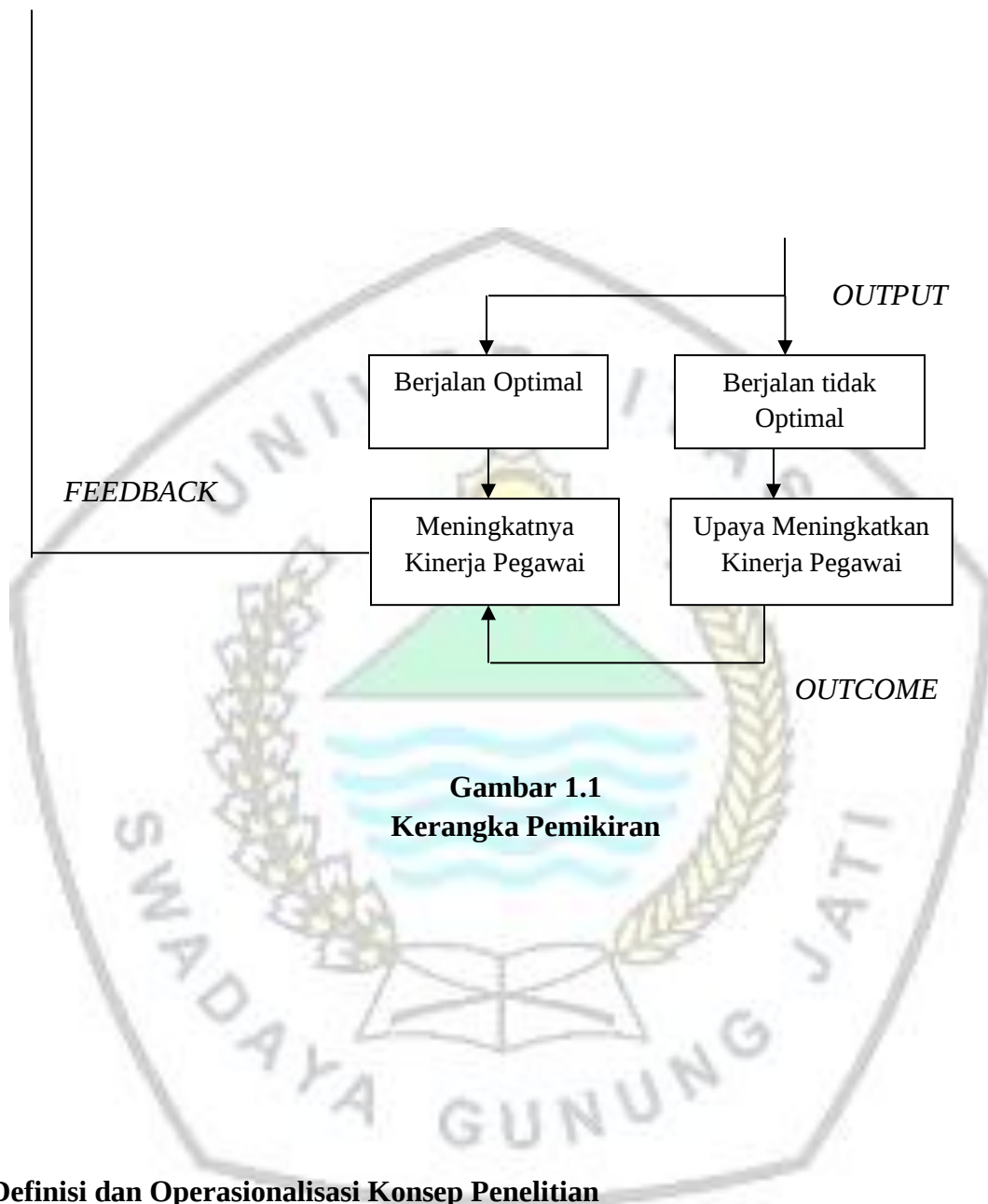
7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kinerjanya.

Sehingga dapat dipastikan antara peran kepemimpinan yang diterapkan memiliki kaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan definisi diatas didapat bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berikut adalah pola kerangka pemikiran peran kepemimpinan kepala bidang dalam meningkatkan kinerja di bidang keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

- 1) Pemimpin adalah predikat yang disandang seseorang pemimpin yang memiliki kewenangan, maka pemimpin tersebut wajib melaksanakan fungsinya. (dalam Sinambela, 2014:101)
- 2) Kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang beradadi bawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.(dalam Sinambela, 2014 : 105)
- 3) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Tabel 1.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Peran Pemimpin (menurut Henry Mintzberg dalam Sedarmayanti, 2009: 138)	1. Peran Bersifat Interpersonal	- <i>Figurhead</i> (figure) - <i>Leader</i> (penggerak) - <i>Liasion</i> (penghubung)
	2. Peran Bersifat Informasional	- Sebagai pemantau - Sebagai dessiminator (pemberi informasi) - Sebagai juru bicara

	3. Peran Bersifat Pengambilan Keputusan	- <i>Entrepreneur</i> - <i>Disturbances handler</i> (menangani hambatan) - <i>Resource allocator</i> (mengatur sumber daya) - <i>Negotiator</i> (negosiator)
Kinerja (dalam Wibowo 2014:86-88)	1. Tujuan	- Sasaran (fokus yang ingin di capai)
	2. Standar	- Pedoman untuk melakukan pekerjaan (SOP)
	3. Umpan Balik	- Kritik dan Saran
	4. Alat dan Sarana	- Tersedianya sarana dan prasana (Fasilitas Fisik)
	5. Kompetensi	- Latar belakang pendidikan - Keahlian Pegawai
	6. Motif	- Memberi <i>reward</i> kepada pegawai
	7. Peluang	- Tersedianya diklat khusus pegawai

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Pengertian metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan. Metode penelitian ini sering dikacaukan dengan prosedur penelitian atau teknik penelitian. Hal ini disebabkan karena hal tersebut saling berhubungan dan sulit dibedakan.

Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian, sedangkan prosedur penelitian membicarakan alat-alat yang digunakan dalam mengukur atau mengumpulkan data penelitian. Dengan demikian, metode penelitian melingkupi prosedur penelitian dan teknik penelitian.

Penulis menggunakan metode penelitian yaitu metode kualitatif deskriptif. Dalam penelitian kualitatif penulis melakukan penelitian dengan cara yaitu menggambarkan masalah-masalah yang sinergis saat penelitian dilakukan.

Sugiyono dalam Harbani Pasolong (2013: 161) mengemukakan bahwa :

“Metode Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen. Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data

dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi”

Alasan penulis memilih metode penelitian kualitatif adalah karena penelitian yang dilakukan bukan untuk mencari hubungan antar variabel pada obyek yang diteliti bersifat interaktif yaitu saling mempengaruhi, akan tetapi penelitian dilakukan untuk menggali, menemukan, menjelaskan dan memaparkan tentang “Peran Kepemimpinan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Sampel atau informan yang dilibatkan merupakan orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan yang dilibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Teknik pengambilan informan yaitu dengan cara Purposive Sampling artinya pengambilan sampel atau informan dipilih sesuai dengan kebutuhan. Adapun informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepala bidang serta Pegawai di Bidang keselamatan dinas perhubungan kota Cirebon.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Sugiyono (2017:225) mengemukakan bahwa :

“Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participan observation), Wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi”.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis meliputi (Sugiyono, 2017: 226-240) :

1. Studi kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur, buku-buku, dokumen-dokumen dan sumber-sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang penulis teliti untuk diperlukan penulis sebagai bahan referensi dan acuan penelitian. Penyusun melakukan pengumpulan data melalui beberapa proses teknik antara lain sebagai berikut :

2. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dua teknik yaitu :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
2. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan Key Information (Informasi Kunci) yaitu :

1. Kepala Bidang keselamatan, Dinas Perhubungan Kota Cirebon
2. Pegawai/staf bidang keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon sebagai informan pendukung

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Harbani Pasolong 2013 : 70) :

1. Data primer yakni menggunakan metode wawancara kepada informan yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada yang berkepentingan.
2. Data sekunder, dilakukan dengan cara mencari data yang tersedia yang diperlukan oleh penulis sebagai referensi dan bahan acuan penelitian. Seperti bahan-bahan referensi, studi kepustakaan, melalui literatur-literatur yang dibutuhkan penulis.
3. Dokumentasi, dengan mengambil dokumen dalam bentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan dan dokumen dalam bentuk gambar/foto yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dalam hal reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. (Sugiyono, 2017: 267).

Sugiyono (2017:270), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: *uji credibility* (validas internal), *transferbility* (validitas eksternal), *dependability* (reability), dan *confirmability* (obyektivitas).

Penulis melakukan keabsahan data dengan melakukan teknik tringulasi. Wiersma (dalam sugiyono, 2017:273), menyatakan bahwa:

“Triangulation is qualitative cross-validation . it assesses the suffiency of the data according to the convergenceof multiple data sources or multiple data collection procedures.”

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu” Alasan penulis melakukan teknik triangulasi adalah dengan teknik ini dapat menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Adapun cara yang digunakan dalam triangulasi ini adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan di lapangan dan hasil wawancara dengan para informan.

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan.

Pengecekan data dilakukan memastikan bahwa data yang diperoleh adalah akurat dan valid, maka dilakukan validitas data dengan teknik triangulasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang sama pada informan yang berbeda terhadap data maupun informan dari hasil wawancara.

Triangulasi data dilakukan untuk validitas data yang diperoleh untuk menghindari dari biasanya penelitian, informan digali dari sumber lain yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif, yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian berlangsung. Kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan serta dibantu dengan keterangan tambahan yang dapat mendukung penelitian. Jadi penelitian ini menggambarkan bagaimana peran kepemimpinan Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Keselamatan Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2017:246-252) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.
2. *Data Display* Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display

data, selain dengan teks yang naratif, dapat juga berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja), dan chart.

3. *Conclusion Drawing/ Verivication* Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

1.9 Lokasi dan Perencanaan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dishub Kota Cirebon. Alamat : Jl. Rarasantang No. 1 Komplek Perkantoran Bima, Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132. No. Tlp (0231) 489717

1.9.2 Jadwal penelitian

Disetiap penelitian harus ada catatan waktu aktifitas yang dilakukan oleh peneliti sehingga pembaca mengetahui kapan penelitian ini di mulai dan berakhir. Jadwal penelitian berisi aktivitas yang dilakukan dan kapan akan dilakukan proses penelitian.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun	2021																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				Septemb er			
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																					
1.	Studi Literatur																				
2.	Pengamatan																				
3.	Penyusunan dan bimbingan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
Tahap Pelaksanaan																					

