

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango

Sri Agustina Alamtaha¹, Irwan Yantu², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: irwan.yantu@ung.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership on employee performance at the Civil Service Police Unit Service, Bone Bolango Regency. The data collection technique in this study used a questionnaire with a population of Satpol PP Bone Bolango employees who were taken as a sample of 112 employees using the slovin formula for determining the sample. The sampling technique used random sampling technique. The analytical test tools used in testing this research are the classical assumption test, hypothesis testing, and linear regression testing. The results of the study show that leadership influences employee performance at the Civil Service Police Unit Office or Satpol PP Bone Bolango.*

Keyword: *Leadership; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan populasi adalah pegawai Satpol PP Bone Bolango yang diambil sampelnya sebanyak 112 pegawai dengan rumus penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP Bone Bolango.

Kata Kunci: **Kepemimpinan; Kinerja Pegawai**

PENDAHULUAN

Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja yakni adalah manusia (sumber daya manusia). Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana. Marwansyah (2010), Sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. SDM berhubungan langsung dengan kinerja dari individu maupun pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2016). Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan meningkatkan keefektifan kinerja yang ada dalam organisasi.

Menurut sudut pandang Young Kepemimpinan itu sebuah bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi yang mampu untuk mengajak ataupun mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan kepada penerimaan oleh organisasinya, dan mempunyai keahlian yang khusus yang sesuai dengan situasi yang khusus pula. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawannya sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu, kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti tugas dan perilaku memberi dukungan seperti hubungan. Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 019:96). Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk keberhasilan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam kesadaran, yaitu pertama sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, kedua sadar akan perubahan tata nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, sedangkan ketiga adalah sadar betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin.

Kepemimpinan memang sangat dibutuhkan oleh manusia. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpinlah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal inilah yang menjadikan posisi pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi yang dapat menentukan kinerja dari para pegawai.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga karyawan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi akibat mengabaikan tanda-tanda kinerja yang menurun (Jamaludin, 2017). Sumber daya manusia berperan sangat penting karena manusia sebagai roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi yang khususnya berhubungan dengan kinerja dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kinerja pegawai yang baik tentunya diharapkan oleh setiap instansi. Semakin banyak pegawai yang memperoleh kinerja dengan baik, maka akan berdampak pada tingkat produktivitas instansi. Keberhasilan pegawai dapat dilihat melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya tujuan instansi.

Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak adanya pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat dinilai dengan adanya sistem kinerja. (Ginting, 2009) mengidentifikasi bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi unit kerja tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang baik dan pemimpin yang bersikap dengan baik serta dapat memberi motivasi agar kinerja pegawai meningkat.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat Provinsi (Wilayah), Pemerintah Daerah (Kabupaten/Kota) dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Laporan kinerja menunjukkan bahwa capaian kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bone Bolango dari tahun 2019 yang mencapai 79% mengalami peningkatan sebesar 86% di tahun 2020. Tetapi pada tahun 2021 pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 2%. Hal ini disebabkan belum adanya standar layanan minimal yang sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas satuan polisi pamong praja serta sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari atas hingga ke bawah, dimana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan permasalahan pada sisi bawah, tanpa melibatkan proses sejak awal sehingga dapat berakibat pada kinerja satuan polisi pamong praja menurun. Sebagai bagian dari penggerak pembangunan daerah, Satpol PP harus ikut ambil andil secara profesional dalam proses mensukseskan program pemerintah. Satpol PP juga dituntut untuk bisa menjadi contoh dalam program penegakan disiplin di Kabupaten Bone Bolango.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango (Satpol-PP) juga belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara ideal. Hal ini disebabkan oleh kemampuan yang belum menunjang, belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis penunjang yang berhubungan dengan tugas pokok yang diemban, kurang inisiatif kerja, kurangnya sarana dan prasarana sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi. Satpol PP belum bisa bekerja secara baik dan benar dalam mengawasi proses berjalannya aturan daerah yang diberlakukan. Selain itu sebagai bagian dari penggerak pembangunan daerah, Satpol PP harus ikut ambil andil secara profesional dalam proses mensukseskan program pemerintah. Satpol PP juga dituntut untuk bisa menjadi contoh dalam program penegakan disiplin di Kabupaten Bone Bolango. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung keberhasilan kinerja dari pegawai organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP dalam melakukan razia hewan lepas, khususnya yang berkeliaran di tempat-tempat umum sudah cukup baik dalam kualitas kerja serta kemampuan berjalan dengan cukup baik, hanya dalam hal inisiatif dan komunikasi belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya perselisihan antara Satpol PP dengan warga pemilik dari hewan lepas.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa satpol PP dalam melaksanakan tugas masih banyak mengalami kendala, dimana kendala tersebut adalah karena minimnya kemampuan yang dimiliki oleh aparat yang ada di Kantor Satpol PP Bone Bolango. Inisiatif kerja yang dimiliki oleh aparat satpol PP juga masih rendah, hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang dilakukan, selalu harus menunggu perintah atasan, tidak ada inisiatif dari aparat itu sendiri untuk menyelesaikan tugas yang dilaksanakan. Hal inilah yang menjadi kendala bagi aparat satpol PP dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sarana dan prasarana yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan tugas masih sangat terbatas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung Marudut, 2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta memperoleh hasil terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi dimana hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan teamwork secara simultan terhadap performans pegawai koperasi pegawai di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indra Marjaya, dkk, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil yang diperoleh Uji F sebesar $-8,734 > 3,191$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu maka didapatkan suatu gambaran tentang adanya pengaruh berbeda-beda yang timbul dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ini untuk melihat apakah adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan namun menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti tertarik dengan masalah ini, sehingga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Bone Bolango sebagai media untuk memperbaiki kinerja pegawai yang ada di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bone Bolango.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. Beralamat di Desa Ulanta, Kec. Suwawa, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo. Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian survei. Penelitian deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian, yang dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistika menurut Sulistiyo dan Basuki (2016:110). Desain penelitian ini menggunakan teknik korelasional yaitu mengungkapkan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Nazir dalam Sukardi (2018:166). Pada penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 112 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti yakni berjumlah 112 kuisisioner dan semua kuisisioner kembali serta dapat dianalisis dengan respon rate sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengembalian kuisisioner:

Tabel 1. Sampel Dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuisisioner yang disebar	112	100
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuisisioner yang datanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuisisioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuisisioner yang dapat dianalisis	112	100

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengembalian kuisisioner kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif diperlukan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil data dari jawaban kuisisioner yang telah disebar kepada para responden. Penyajian data hasil penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi karena jumlah data yang disajikan cukup banyak sehingga diharapkan menjadi lebih efisien dan komunikatif. Untuk variabel X dan Y menggunakan distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1.

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah kembali dan telah dianalisis, maka diperoleh gambaran jawaban responden untuk variabel X (Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kepemimpinan masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 87%. Indikator tertinggi adalah tanggung jawab dengan presentase 87.9% yang terdiri 2 pertanyaan. Pertanyaan pertama adalah pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya. Pertanyaan ini masuk pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 86.6%. Pertanyaan kedua yang juga masuk pada kategori sangat baik dengan presentase 89.2% adalah pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. Indikator kemampuan mengendalikan emosional dengan presentase 87.7%, indikator kemampuan memotivasi dengan presentase 87.2%, indikator kemampuan komunikasi dengan presentase 87%, indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan presentase 86.7%, dan indikator kemampuan mengambil keputusan dengan presentase 86%.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 86.9%. Indikator tertinggi adalah kemandirian dengan presentase 88.6%. Indikator ini terdiri dari empat pertanyaan. Pertanyaan pertama adalah saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pertanyaan ini termasuk pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 90.2%. Pertanyaan kedua masuk pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 88.8% adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan pegawai lain. Pertanyaan ketiga juga masuk pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 87.8% adalah saya memiliki banyak cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan pertanyaan keempat yang juga masuk pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 87.6% adalah saya mampu bekerja dengan ide-ide sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator ketepatan waktu dengan presentase 87.9%, indikator efektivitas dengan presentase 86.3%, indikator kuantitas dengan presentase 86%, dan indikator kualitas kerja dengan presentase 85.7%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai t yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS statistic 22, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.055	6.933		7.652	.000		
	KEPEMIMPINAN	.319	.106	.276	3.009	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah (2022)

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel diatas, H1 dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas dimana nilai t_{hitung} yaitu 3,009 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,658573.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019). Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistic 22. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.576	.568	3.52667

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,576. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (Kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 0,576 atau 57,6%, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada tabel 1, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=53,055+0,319+e$$

1. Nilai konstanta sebesar 53,055 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 53,055 dengan ketentuan nilai variabel kepemimpinan bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X (Kepemimpinan) sebesar 0,319 atau sebesar 31,9% menunjukkan setiap perubahan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 31,9%.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan meningkatkan keefektifan kinerja yang ada dalam organisasi.

Purwanto (2018: 26) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpinlah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal inilah yang menjadikan posisi pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi yang dapat menentukan kinerja dari para pegawai.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga karyawan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi akibat mengabaikan tanda-tanda kinerja yang menurun (Jamaludin, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah Nizar (2019) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung, pengaruh tersebut bersifat positif artinya bahwa kepemimpinan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung diterapkan sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hipotesis mengenai kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja atau Satpol PP. Keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para karyawan, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri karyawan itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pemimpinnya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku karyawan ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi. Akan tetapi berbagai studi menunjukkan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa

kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu, kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti tugas dan perilaku memberi dukungan seperti hubungan. Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 019:96).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP Bone Bolango. Satuan Polisi Pamong Praja Bone Bolango, diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperbaiki dan meningkatkan pegawai bekerja dengan waktu yang efektif dan efisien. Mengoptimalkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Bone Bolango tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. Menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang digunakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Bone Bolango dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggayani, N. L., Noak, P. A., & Yudharta, I. P. D. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 2 Pemecutan Kota Denpasar). *Citizen Charter*, 1(1), 1–8.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/2304>
- Arisita, P. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1932121482,
- Chang, J., Bai, X., & Li, J. J. (2015). The influence of leadership on product and process innovations in China: The contingent role of knowledge acquisition capability. *Industrial Marketing Management*, 50, 18–29.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hendriyati, Y., & Somantri, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar Sma Negeri Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 23–29.
- Hermawan. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 4(02), 11–21. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i02.74>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Jaramillo, F., Grisaffe, D., Chonko, L., & Roberts, J. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 351–365.
- Kadir, Rinto. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Kahan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat
- Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 283–289.
- Kartini Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Social Agency Baru.
- Kompensasi, P., Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mehra, A., Smith, B. R., Dixon, A. L., & Robertson, B. (2006). Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance. *Leadership Quarterly*, 17(3), 232–245. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.003>
- Mulki, J. P., Caemmerer, B., & Heggde, G. S. (2015). Leadership style, salesperson's work effort and job performance: The influence of power distance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 35(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/08853134.2014.958157>
- Nuryakin, A. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Novan Ardy Wiyani. 2013. *Manajemen Kelas*. Yogyakarta: Ar-ruz Media
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Abstrak Metode Pendekatan yang digunakan dalm penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus . Data dan sumber data pada penelitian ini diperoleh dari data dari hasil wawancara kepa. *Jurnal Dinamika : Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/555>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Syamsul, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur. *Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, UMI Makassar*, 1(2), 275–289.

Taylor, J., Ingleby, T., Crowe, D., & Leonard, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>

Uccang, Y. (2022). Satpol PP Bone Diminta Perbaiki Kualitas Kerja. *Antaranews*. <https://www.antaranews.com/berita/258364/satpol-pp-bone-diminta-perbaiki-kualitas-kerja>