

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**  
**DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM**  
**KEBAKARAN KABUPATEN SOPPENG**

**MUIS SUGIRI WARU**

**E011 17 1 512**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2022**



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muis Sugiri Waru  
NIM : E01117512  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan  
Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng

Telah dipertahankan dihadapan sidang penguji skripsi program sarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Pada Hari Selasa Tanggal 11 Oktober 2022.

Makassar, 19 Oktober 2022

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof.Dr.Moh.Thahir Haning,M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Dr. Muhammad Rusdi, M.S (.....)

Anggota : 1.Dr. Nurdin Nara, M.Si (.....)

2. Drs. Nelman Edy, M.Si (.....)



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**

**ABSTRAK**

**Muis Sugiri Waru (E01117512). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng. Dibawah Bimbingan Prof.Dr.Moh.Thahir Haning,M.Si dan Dr.Muhammad Rusdi, M.Si**

Tujuan Penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik Random Sampling dalam pemilihan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 7,471 dan Koefisien regresi untuk kepemimpinan di atas diperoleh sebesar 0,755 dengan tanda positif yang berarti bahwa jika skor pada variabel kepemimpinan meningkat maka skor kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,755. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang didasarkan pada nilai  $t_{hitung} = 2,818 > t_{tabel} = 2,0017$ . Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten Soppeng.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**

**ABSTRACT**

**Muis Sugiri Waru (E01117512). The Influence of Leadership on Employee Performance At Dinas Satuan Polisi Pamong Praja And Pemadam Kebakaran in Soppeng District. Guided by Prof.Dr.Moh.Thahir Haning,M.Si and Dr.Muhammad Rusdi, M.Si**

This study aims to determine the extent of the influence of leadership on employee performance at Dinas Satuan Polisi Pamong Praja And Pemadam Kebakaran Soppeng District. The research method used is a survey method with a quantitative descriptive approach. This research uses Random Sampling Technique in selecting the sample. Data collection techniques using survey methods through questionnaires, observation, and documentation. The data analysis used in this research is simple linear analysis.

The results of the regression analysis showed a constant value of 7.471 and the regression coefficient for the above leadership was obtained at 0.755 with a positive sign which means that if the score on the leadership variable increases, the employee's performance score will also increase by 0.755. Based on the results of hypothesis testing, it shows that the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance based on the value of  $t$  count = 2.818 >  $t$  table = 2.0017. This proves that leadership has a positive effect on employee performance at Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Soppeng District.

***Key Words: Leadership, Employee Performance***



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muis Sugiri Waru


NIM : **E01117512**

Program studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SOPPENG”** benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 11 Juli 2022



  
Muis Sugiri Waru  
E01117512



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Muis Sugiri Waru  
NIM : E01117512  
Program studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di  
Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam  
Kebakaran Kabupaten Soppeng

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk Ujian Skripsi sesuai Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin

Makassar, 11 Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si  
NIP. 19570507 198403 1 022

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rusdi, M.Si  
NIP. 19700301 199902 1 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi



Dr. Murdin Nara, M.Si  
NIP. 19630903 198903 1 002

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, oleh karena berkat limpahan dan Rahmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul '**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng**' dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Sebagai manusia yang memiliki kemampuan terbatas, penulis menyadari bahwa tidak sedikit kendala yang dialami dalam menyusun skripsi ini. Namun berkat pertolongan-Nya dan motivasi serta uluran tangan dari berbagai pihak, maka kendala tersebut dapat diatasi. Terima Kasih atas berbagai bantuan baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Terima kasih terutama kepada kedua orangtua penulis, **Muh.Naim** dan **Suderiah** yang telah dengan tulus menyayangi, mendidik dan selalu mendoakan penulis selama ini.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya atas budi baik semua pihak yang telah berperan serta memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini, teruntuk kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasnuddin;
2. **Bapak Dr. Phil Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta seluruh stafnya;
3. **Bapak Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik;
4. **Bapak Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Publik
5. **Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si** sebagai Pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan serta membantu penulis mulai dari perumusan proposal hingga selesainya skripsi ini.
6. **Dr. Muhammad Rusdi, M.Si** sebagai Pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan serta membantu penulis mulai dari perumusan proposal hingga selesainya skripsi ini.
7. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku dosen penguji yang turut serta membimbing dalam upaya menyempurnakan skripsi ini.
8. **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku dosen penguji yang turut serta membimbing dalam upaya menyempurnakan skripsi ini.
9. Para **Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin** yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan.



10. Seluruh **Staf Departemen Ilmu Administrasi dan Staf di Lingkup FISIP UNHAS** tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
11. **Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran** Kabupaten Soppeng yang telah bersedia memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta senantiasa membantu penulis dalam memberikan informasi dan data-data guna penyelesaian skripsi ini.
12. Keluarga Besar **HUMANIS FISIP UNHAS, RELASI 2012, RECORD 2013, UNION 2014, CHAMPION 2015, FRAME 2016, LENTERA 2018, MIRACLE 2019, dan LEGION 2020** yang sudah memberikan pengalaman berharga selama berorganisasi di kampus.
13. Terima kasih untuk teman-teman saya yang selalu membantu saya di saat susah, tanpa mereka mungkin akan menjadi orang yang sekuat ini, tanpa mereka mungkin penulis tidak akan pernah tahu rasanya bangkit setelah jatuh, tanpa mereka mungkin penulis tidak akan pernah tahu rasanya sakit, dan karena mereka penulis ingin menjadi pribadi yang lebih baik lagi
14. Teman-teman **Leader 2017** (Loyalty & Educated of Administrative Generation) terimakasih atas segala bantuan dan perhatian yang di berikan selama proses perkuliahan. Jangan pernah berhenti untuk dibenci, semangat. I'm leader, We are leader hu hu ha ha
15. Kepada semua elemen yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang ikut serta mendukung dan membersamai penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

Penulis berharap, skripsi ini dapat membawa manfaat bagi siapapun yang membacanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih terdapat banyak kekurangan walaupun penulis telah berusaha untuk menyelesaikannya dengan sebaik mungkin. Oleh karenanya, kritik dan saran sangat diperlukan penulis guna penyempurnaan selanjutnya.

Makassar, 11 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG .....	i
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1. 1 Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1. 2. Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1. 3. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1. 4. Manfaat Hasil Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>9</b>
2.1.1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
<b>2.2. Teori-Teori Kepemimpinan .....</b>	<b>11</b>
2.2.1. Definisi Kepemimpinan.....	11
2.2.2. Gaya Kepemimpinan .....	13
<b>2.3. Kinerja Pegawai .....</b>	<b>19</b>
2.3.1. Definisi Kinerja Pegawai .....	19
2.3.2. Penilaian Kinerja Pegawai .....	24
<b>2.4. Kerangka Pikir .....</b>	<b>26</b>
<b>2.5. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1. PENDEKATAN PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2. LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3. TIPE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL .....</b>	<b>28</b>
<b>3.5. JENIS DATA.....</b>	<b>30</b>

3.6. INFORMAN PENELITIAN .....	30
3.7. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	31
3.8. TEKNIK ANALISIS DATA .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas Satpol PP dan Damkar .....	35
4.2 Hasil Penelitian .....	41
4.3 Uji Instrumen .....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.4 Deskripsi Data.....	49
4.5 Hasil Analisis Data.....	55
4.6 Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1 KESIMPULAN .....	60
5.2 SARAN.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Penelitian .....	26
Tabel 4.1 Tabulasi Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2 Tabulasi Jabatan Responden .....	39
Tabel 4.3 Tabulasi Tingkat Pendidikan Responden .....	40
Tabel 4.4 Tabulasi lama Bekerja Responden .....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan .....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Pegawai .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai Kepemimpinan .....	46
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Pegawai .....	49
Tabel 4.11 Hasil analisis Regresi Sederhana.....	51
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	41
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisita.....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. .1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan Bersama disebut dengan organisasi. Dalam organisasi tersebut sejatinya perlu adanya pimpinan dan bawahan. Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menjadi pimpinan maupun bawahan. Menurut Sudarsono (2006:67) menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Dalam hal keberlangsungan sebuah organisasi, peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting.

Sistem kerja manajemen yang diaplikasikan kedalam unsur-unsur disemua bidang kehidupan,sangat membantu segenap aspek kegiatan manusia dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai,karyawan,buruh,manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan agar supaya kegiatan kerjasama tersebut berhasil dengan baik dan mencapai tujuan maka dibutuhkanlah sebuah wadah,kerangka ataupun struktur,dimana kerjasama yang dilakukan disebut dengan organisasi.



Kepemimpinan seseorang sangat dibutuhkan dalam mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi melalui motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Peningkatan prestasi kerja akan berdampak langsung pada pencapaian hasil perusahaan yang mengalami peningkatan. Gaya kepemimpinan sebagai bagian dari kepemimpinan seorang manajer dan merupakan kondisi yang melekat pada diri seorang manajer sebagai sebuah ciri atau tipe sebagai suatu perilaku yang dapat mempengaruhi orang yang dipimpin. Hal ini sejalan dengan teori perilaku kepemimpinan Menurut Miftah, Thoha. (2012: 49) *“gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”*

Kepemimpinan dengan visi yang kuat dapat menjelmakan nilai menjadi suatu kebenaran, sehingga dapat memberi pengaruh yang kuat terhadap lingkungan. Apa yang diperbuat pimpinan dapat ditiru bawahannya, terlebih lagi, dengan adanya sistem imbalan, yang dapat mengangkat harkat dan martabat suatu nilai ke tempat yang tertinggi, baik dimata manajemen maupun kepada karyawan, sehingga tidaklah mengherankan jika suatu budaya yang sudah mengakar kuat sangat susah untuk di ubah.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para

bawahannya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan Kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan Kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahan atau karyawannya.

Gaya kepemimpinan yang selama ini dipahami lebih mengarah pada kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan agar mau dengan sukarela melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang Ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi atau perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya

kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Gordon dalam Siswanto,dkk (2017: 190), bahwa “*Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan*”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan atau pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan atau organisasi agar dapat tumbuh dan mempertahankan kelangsungan proses kerja.

Lembaga atau institusi pemerintah merupakan suatu lembaga yang lingkup kerjanya menyelenggarakan tugas negara, pembangunan dan pemerintahan yang lebih mengedapankan masalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu setiap individu yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut dituntut untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan terhadap masyarakat. salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan ini merupakan kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepuasan dipihak kelompok kerja.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan atau pegawai, maka dua komponen tersebut berkaitan satu sama lain. Bagi karyawan, dengan adanya kepemimpinan

yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng, merupakan salah satu unit kerja perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman umum serta perlindungan masyarakat dan urusan kebakaran. Berdasarkan hal tersebut, kepala satuan polisi pamong praja memiliki salah satu tugas yakni melaksanakan pembinaan, pengarahan dan pengawasan terhadap masyarakat, aparatur atau badan hukum dalam penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat, pengembangan kapasitas anggota satpol PP serta pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan saat ini dianggap kepemimpinan transaksional tapi kepemimpinan untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) lebih cenderung menggunakan model kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada kecocokan antara karakteristik watak pribadi pemimpin.

Hubungan antara kepala satuan polisi pamong praja dan bawahannya yang terjalin baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya

sehingga bawahannya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban di Kabupaten Soppeng. Struktur tugas yang terdapat dalam Satpol PP memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan peran yang tak sesuai harapan.

Jadi gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Soppeng yaitu Gaya kepemimpinan Kontingensi yang menampakkan hubungan antara pemimpin dan bawahan pada hal sejauh mana pemimpin itu dapat dipercaya dan disukai oleh bawahan serta sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin.

Berbagai masalah yang timbul dalam pelaksanaan penertiban, keamanan, dan ketertiban masyarakat di Kabupaten Soppeng utamanya di masa pandemi Covid-19 saat ini membutuhkan perhatian yang besar seperti ketertiban masyarakat dalam menjalankan protokol Kesehatan. Hal tersebut kadang menjadi sorotan karena seringnya terjadi bentrok atau kesalahpahaman antara masyarakat dengan anggota Satpol PP yang biasanya hanya dipicu oleh masalah sepele.

Dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka faktor gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh Kepala Dinas dan para unsur pimpinan untuk

mempengaruhi bawahannya dalam hal ini para staf yang berada dibawahnya. Ini merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

Berdasarkan hal di atas, maka Kepala Satuan Polisi Pamong Praja memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja itu sendiri. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam rangka pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam permasalahan tersebut dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng”***.

## **1. 2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas,maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

Sejauh mana Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng?

## **1. 3 . Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas,adalah Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamom Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng.

## **1. 4. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan dan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng dalam hal peningkatan motivasi kerja dalam lingkungannya.
2. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah manajemen sumberdaya manusia.
3. Sebagai salah satu prasyarat bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya pada Universitas Hasanuddin Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya hal yang paling penting dalam mencapai tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yakni Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Susan (2019:956), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sesuatu hal yang erat hubungannya dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Adapun definisi menurut Nurjaya,dkk (2020: 36) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Barthos dalam bukunya (2012), *“Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun berusaha sendiri”*.

Sedangkan menurut Gauzali dalam Kadarisman (2013:5), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan



(*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*Skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan kata lain berdasarkan teori-teori di atas MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

#### 2 .1.1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nurjaya,dkk (2020:36).Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin sebagai berikut:

- a. Pengusaha. Merupakan setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba tersebut.
- b. Karyawan. Merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- c. Pemimpin atau manajer. Merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

### 2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:13), Peranan Manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitmen, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penakaran, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man ini the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembanganm promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pada khususnya.

## **2 . 2. Teori-Teori Kepemimpinan**

### 2.2.1. Definisi Kepemimpinan

Menurut House dalam Husna (2019), mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontrobusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Berdasarkan pendapat ini

terlihat bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar bisa berkontribusi demi keberhasilan kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas yang mampu membawa organisasi menjadi lebih maju dan Bersatu. (Syahril: 2019).

Kepemimpinan tidak lain merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi acuan penentuan strategi atau tujuan yang dapat membentuk komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan dapat semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan atau organisasi akan baik jika tipe, cara, gaya atau *style* kepemimpinan yang diterapkan manajernya baik. Lebih tegasnya adalah baik dan buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecapakan manajer dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya.

Menurut Syahril (2019) "*kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja,*

*produktivitas, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya”.*

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi , bahkan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

## 2 .2.2. Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan menurut Kartono, “*gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu*”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Nurjaya, dkk ( 2020: 38) “*Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok*”. Pendapat tersebut dapat diartikan sebagai perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan

merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Teori Path menerangkan bahwa perilaku (gaya) seorang pemimpin memengaruhi prestasi kerja bawahannya. Dalam teori Path-Goal disebutkan empat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Directive leadership*, tipe ini sama dengan bentuk kepemimpinan autokratis lipit dan white. Para anggota mengetahui secara pasti apa yang diinginkan pemimpin terhadap dirinya dan pengarahan yang diberikan. Anggota tidak diberi kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat.
2. *Supportive Leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memperhatikan anggotanya.
3. *Participative leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran atau pendapat para anggotanya, tetapi ia yang menentukan dalam pengambilan keputusan.
4. *Achievement oriented leadership*, artinya pemimpin memberikan kepercayaan para anggota untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik.

Menurut Mattayang (2019: 48) menjabarkan gaya-gaya kepemimpinan dalam menjalankan fungsi manajemennya adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditentukan Bersama antara pimpinan dan bawahan.
2. Gaya Kepemimpinan Delegatif merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin jarang memberikan arahan, dan pembuat keputusan diserahkan kepada anggota organisasi itu sendiri dengan tujuan agar bawahannya dapat menyelesaikan segala permasalahannya sendiri.
3. Gaya Kepemimpinan Birokratis menunjukkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang akan membuat segala keputusan berdasarkan aturan yang telah berlaku dan dilaksanakan sesuai prosedur yang ada sehingga tidak ada lagi fleksibilitas.
4. Gaya kepemimpinan Administratif merupakan kepemimpinan yang terkesan kaku dan kurang inovatif karena terlihat takut dalam menanggung resiko.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara atau tidak tetap sehingga kadang sulit untuk dinilai bahwa seorang pemimpin tersebut menggunakan salah satu gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian pemimpin itu sendiri (Utari dan Hadi,2020).

Selanjutnya tipe lain dari gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House dalam Wirjana dan Supardo (2005:49), mengungkapkan bahwa seorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi yakni:

- a. Kepemimpinan Direktif: Pemimpin memberikan nasehat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
- b. Kepemimpinan Suportif: adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- c. Kepemimpinan Partisipatif: pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.
- d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi: pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Gaya kepemimpinan adalah pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk dua orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi antar keduanya.

Menurut Tambunan (2015), gaya kepemimpinan terdiri atas :

1. Kepemimpinan otokratis (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan

memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin dengan tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi.

2. Kepemimpinan Militeristis (*Militerisme leadership*), dimana kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini selalu ingin dihormati dan disegani oleh para bawahannya yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahannya.
3. Kepemimpinan paternalistic (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya.
4. Kepemimpinan partisipatif (*Participative Leadership*) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerjasama dengan kepemimpinan tersebut.
5. Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.



6. Kepemimpinan Bebas Kendali (*free-rein leadership*).  
Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin ini sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri.
7. Kepemimpinan karismatis (*charismatic leadership*). Karismatis dianggap sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin.
8. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Adapun berdasarkan teori di atas, ciri-ciri dari tipe kepemimpinan dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis:
  - a. Wewenang penuh pada pemimpin (sentralisasi)
  - b. Tidak ada kesempatan bawahan untuk mengeluarkan saran, pendapat, dan ide
  - c. Komunikasi bersifat satu arah
  - d. Asumsi pada karyawan hanya untuk disuruh, pelaksana keputusan

- e. Sering menggunakan pendekatan bersifat hukuman
  - f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh pemimpin
2. Gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif):
- a. Pendelegasian wewenang terdesentralisasi
  - b. Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan
  - c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah
  - d. Berorientasi pada hubungan
  - e. Asumsi pada karyawan dapat bekerja sama dan bermoral
  - f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan.
3. Gaya kepemimpinan delegative (kendali bebas):
- a. Pendelegasian wewenang ada pada bawahan
  - b. Tanggung jawab seluruhnya pada bawahan
  - c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dihindari
  - d. Asumsi pada karyawan yaitu karyawan mampu mengendalikan diri sendiri dan pekerjaan
  - e. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam perusahaan
  - f. Kebebasan dalam merencanakan tujuan dilakukan oleh karyawan.

### **2 .3. Kinerja Pegawai**

#### **2 .3.1. Definisi Kinerja Pegawai**

Salah satu poin penting dalam pekerjaan manajemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang

berhubungan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini disebut dengan manajemen kinerja. Dari berbagai literatur tentang manajemen diketahui berbagai konsep tentang kinerja (*performance*). Pada umumnya mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu (Pusparani, 2021: 534).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena menentukan efektifitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pada manager dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Segala tujuan organisasi akan dicapai apabila kinerja pegawainya dikelola dengan baik. Namun sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya apabila kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya.

Menurut Sutrisno (2012: 151) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pendapat lain dari Silalahi (2013:408), Kinerja merupakan tingkatan kerja individu/pegawai setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari aktivitas.

Adapun definisi Kinerja menurut Rizaldi (2019: 137) kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas. Dengan kata lain kinerja ada bentuk penilaian keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkakan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siswanto dan Hamid: 2017). Rivai (2004:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Sjafri dan Aida (2007:154), tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal-hal berikut:

1. Tahapan Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

## 2. Tahapan Pelaksanaan Kinerja

Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengorganisasian, pengendalian, pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahannya.

## 3. Tahapan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlibat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan manajernya.

## 4. Tahapan Perbaikan Kinerja

Tahapan perbaikan kinerja merupakan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan Kembali akuntabilitas kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan : revisi tujuan, target kinerja, standar kinerja, dan revisi kriteria kinerja.

Menurut teori, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Sedarmayanti (Pusparani: 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan Mental ( Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja);
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara: 2017), Kinerja (*Performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan, Latar Belakang, Demografi
2. Faktor Psikologis yang terdiri : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, Motivasi.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design.

### 2.3.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya memandang fisik, akan tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Dharma (2002:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan atau dibebankan kepadanya.

Menurut Robins (Andriyani, 2016), indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu adalah sebagai berikut:

#### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya.

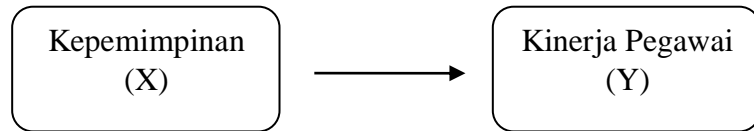
Penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran akurat tentang kinerja yang diukur, yakni mampu benar-benar menilai prestasi kerja karyawan yang dinilai. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan yaitu benar-benar menilai perilaku atau kerja pegawai yang dinilai.

Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar kinerja, mengukur kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian dan memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja yang tidak sesuai dengan standar



## 2.4. Kerangka Pikir

Adapun desain kerangka pikir pada penelitian ini



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### 1. Variabel Independen (X): Kepemimpinan

Variabel independent/bebas merupakan variabel yang mempengaruhi

### 2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel akibat/ variabel yang tergantung pada variabel lainnya.

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam suatu perusahaan seorang atasan dituntut untuk mampu menggunakan kepemimpinan yang dapat di terima oleh bawahannya. Apabila tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang membuat tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesa penelitian yaitu:

$H_0$  : Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Satpol PP dan Damkar Kab.Soppeng

$H_1$  : Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Satpol PP dan Damkar Kab.Soppeng