



**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA PALEMBANG**

**NAMA : ANDRE CAHAYA AL BARRU**  
**NIM : 19.11.300**  
**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

**ABSTRACT**

ANDRE CAHAYA AL BARRU, 1911300 thesis title The Role of Leadership in Improving the Performance of Civil Servants (PNS) in the Palembang City Civil Service Police Unit (Satpol PP) majoring in State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA), Main Supervisor (1 ) Mr Drs. H. Anshori Madani, M.Si. Companion (II) Mrs. Antartila Rezki Aziz, SH., M.Si The background of this research is that based on the results of initial observations at the Sako District Office, Palembang City, the quantity of employee performance in the form of preparing personnel documents, creating concepts and making reports has not been well organized. This can be seen when the required personnel documents are still being searched for and time, have not used their time well, such as employees who still delay work, causing performance to appear poor. Research Objectives: To determine and analyze the role of leadership in improving the performance of civil servants (PNS) in the Palembang City Civil Service Police Unit (Satpol PP), the method used in this research is a qualitative method, data management techniques (observation techniques, interview techniques, documentation , Literature Study) Data Analysis Techniques (Data Reduction, Data Presentation, Conclusion Drawing)

The conclusion of this research is that the role of leadership in improving the performance of civil servants (PNS) in the Palembang City Civil Service Police Unit (Satpol PP), the researcher concludes that the role of leadership in improving employee performance in the City Civil Service Police Unit (Satpol PP) Palembang has been implemented well seen from the leadership concept indicators and employee performance concept indicators, however, in terms of quantity indicators such as preparing documents, making reports, they have not been well organized, then the employee time indicators are still not using their time well, such as employees who are still delaying work, causing performance problems. looks bad, this shows employee performance is still low

**Keywords: Implementation, Mutual Cooperation**

---



## A. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peranan kepemimpinan adalah kerja seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal.

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membahayakan, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

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 Kota Palembang. Struktur Tugas yang terdapat dalam satuan polisi pamong praja tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan Peranan yang tak sesuai harapan satuan polisi pamong praja.

Dengan demikian, akan lebih cepat untuk mengambil sebuah tindakan keputusan yang terbaik bagi satuan polisi pamong praja. Kekuatan posisi adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja

organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan Peranan penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu usaha. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja telah banyak dilakukan, penelitian dalam bidang ini awalnya menguji pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja dan hampir semua penelitian memberikan dukungan adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja.

Masih terlihat minim peranannya pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membahayakan motivasi kerja, mengemudikan



organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju.

Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peranan kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon pegawai yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan pegawai maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak antara lain

### 1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian yang

### 2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam upaya pelaksanaan tata kerja. didapat selama perkuliahan.

### 3. Bagi STIA Satya Negara Palembang

Sebagai referensi bahan kajian serta bahan perbandingan bagi dosen dan mahasiswa STIA Satya Negara Palembang yang membutuhkannya dimasa yang akan datang.



## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Peranan

Peranan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam organisasi mempunyai Peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung Peranan berperilaku. Peranan kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. (Rivai, 2012:148)

Suatu Peranan diarahkan kepada kepentingan dan kekuasaan pada rakyat. Alasan seperti ini teori administrasi publik lebih menekankan pada program aksi yang berorientasi pada kepentingan publik. Sehingga eksistensi administrasi publik tidak hanya sekedar lukisan saja melainkan adanya manfaat bagi kepentingan publik. Jadi administrasi publik lebih menekankan pada pereanaan publik untuk mencapai tujuan. Miftah Thohah (dalam buku harbani pasolong, 2014:53)

Peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, artinya tindakan atau perilaku yang dijalankan oleh pemerintah sebagai aparatur pelaksanaan penegak peraturan dalam bidang pemerintah daerah haruslah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku ( Rivai, 2014: 148).

Menurut Rivai (2014 :150) agar pemimpin tersebut dapat berperan perlu diperhatikan hal berikut:

- a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukkan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.

- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

A. Dale Timple (2014: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar



organisasi.

Martinis Yamin dan Maisah (2014: 74) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Kartini Kartono (2010: 60) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

#### a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Hasibuan (2012:170) gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan

tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010: 49) mengartikan kepemimpinan otoriter sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

#### b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2010: 65) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan- tujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2012: 50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

#### c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Thoha (2013:49), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

### 2.4 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut B.Tewal (2017:130) dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor.

Prinsip kepemimpinan kaizen menurut B. Tewal dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung enam prinsip, yaitu:

1. Mengadakan peningkatan secara terus menerus.

Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah



suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.

2. Mengakui masalah secara terbuka.  
Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
3. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
4. Menciptakan tim kerja.  
Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing Pegawai secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
5. Memberikan proses hubungan kerja yang benar.  
Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
6. Mengembangkan disiplin pribadi.  
Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
7. Memberikan informasi pada Pegawai.  
Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa Pegawai tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Irham Fahmi (2016:123) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:110) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:125) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:210) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan  
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja  
Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat



- melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja  
Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
  6. Kepemimpinan  
Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
  7. Gaya kepemimpinan  
Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
  8. Budaya organisasi  
Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
  9. Kepuasan kerja  
Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
  10. Lingkungan kerja  
Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
  11. Loyalitas  
Adalah kesetiaan Pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.
  12. Komitmen

Adalah kepatuhan Pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja  
Adalah usaha Pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Menurut Setiwan, (2014:147). mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut.

1. Ketetapan penyelesaian tugas  
Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dan dalam bekerja dan juga ketetapan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan Pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau waktu pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran  
Jumlah ketidak hadiran Pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerja sama antar Pegawai  
Kemampuan Pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja  
Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

#### **Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

- a. Kuantitas



Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

b. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus)

c. Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

d. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung bertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen)

Menurut Kasmir (2016:206) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

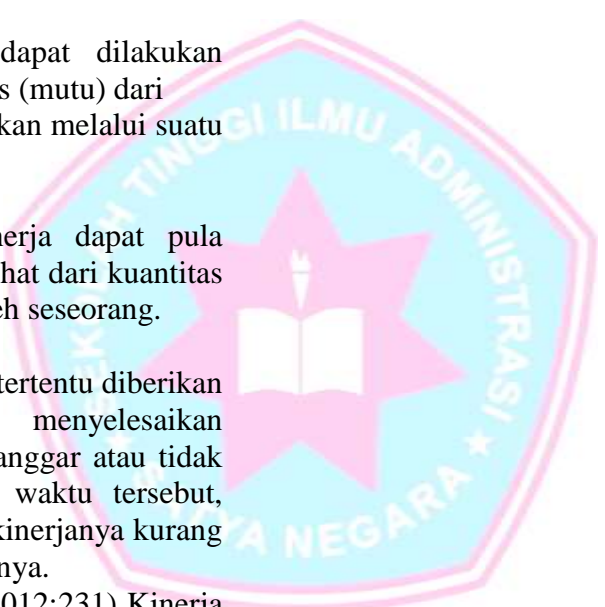
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja pegawai diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang

menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.





## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

## 3. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah salah satu alat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam menjaga ketertiban atau ketentraman umum dengan menegakkan Perda. Organisasi atau tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan Perda. Definisi lain

mengenai Satpol PP merupakan salah satu Badan Pemerintah yang bertugas menjaga ketertiban dan ketentraman umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan.

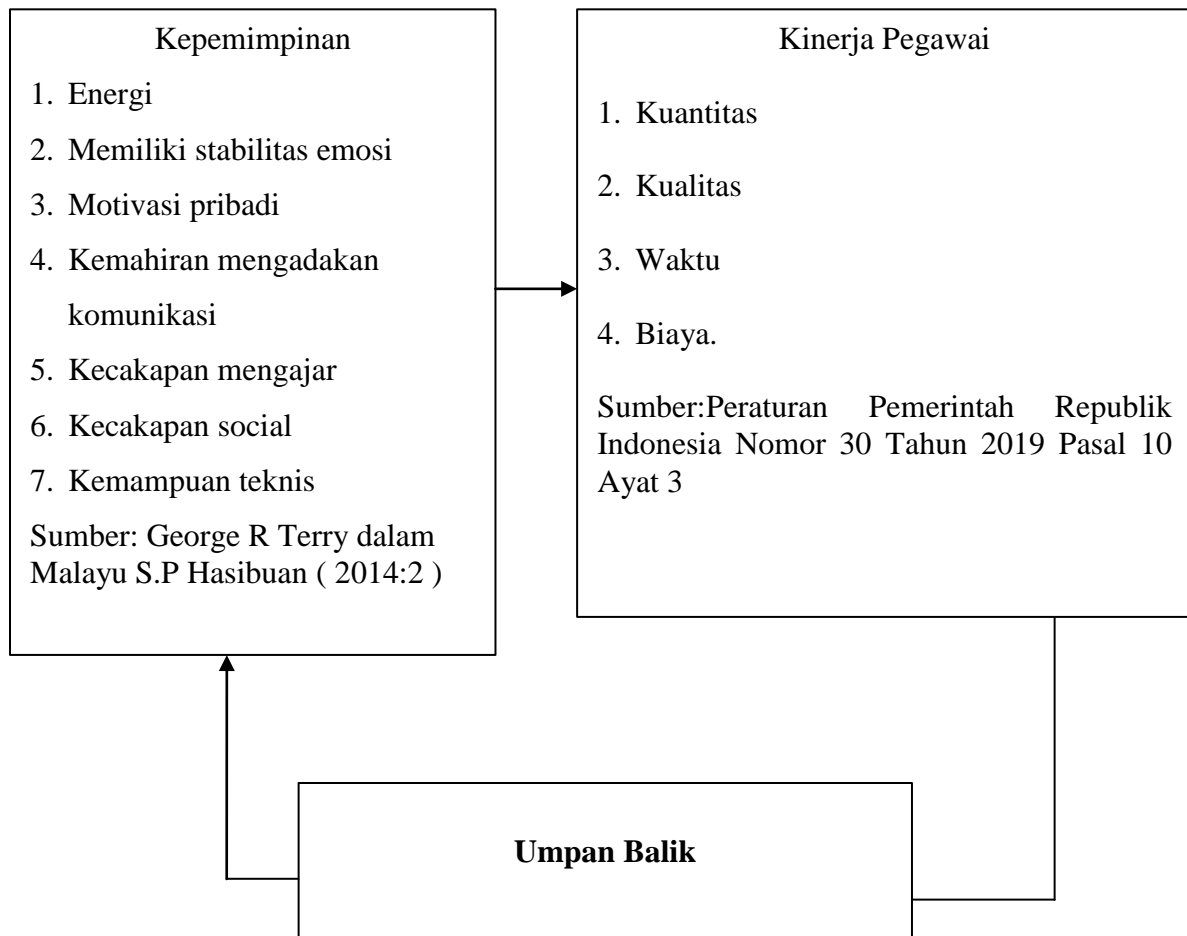
Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP yaitu Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian Perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

### **Kerangka Berfikir**

Menurut Sugiyono (2017:17) kerangka berpikir adalah melihat hubungan antar variable pada obyek yang diteliti lebih bersifat interaktif yang saling mempengaruhi sehingga tidak diketahui mana variable independen dan dependennya. Kerangka pikir ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat, adapun kerangka pikir dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Fikir**



### C. PROSEDUR PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial tindakan. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi social tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan dan diperoleh dari situasi yang alamiah, (Satori, D dan Komariah, 2011:22-25)

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Andi Prastowo, 2011:22).” Mengatakan bahwa metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data

deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang, perilaku yang diamati. Dalam konteks penelitian ini, maka data yang diamati adalah catatan-catatan haji dan bulletin.”

#### 3.2 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, penggunaan konsep dapat diharapkan menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang berkaitan satu sama lainnya Singarimbun dan Effendi (2006:32). Berdasarkan pengertian definisi konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini meliputi :

**Tabel 2**

## Definisi Operasional

No.	Konsep	Indikator
1.	Kepemimpinan  Sumber: George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2)	1. Energi 2. Memiliki stabilitas emosi 3. Motivasi pribadi 4. Kemahiran mengadakan komunikasi 5. Kecakapan mengajar 6. Kecakapan social 7. Kemampuan teknis
2.	Kinerja Pegawai Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3	1. Kuantitas; 2. Kualitas; 3. Waktu 4. Biaya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:104).”Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan empat cara :

#### 1. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dari pengamatan yang dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.

#### 2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan percakapan dengan sumber informasi secara langsung (tatap muka) untuk memperoleh keterangan yang relevan, Jenis wawancara yang akan penulis gunakan adalah jenis wawancara semi struktural. Wawancara semi struktural adalah wawancara yang daftar pertanyaannya dapat dikembangkan dan tidak hanya terpaku pada daftar pertanyaan yang dibawa oleh penulis. Dengan adanya fleksibilitas dalam

bertanya akan memudahkan penulis untuk mengembangkan pertanyaan. Dengan penelitian ini, obyek wawancara penelitian ini Staf dan Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Kota Palembang.

#### 3. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, internet dan sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

#### 4. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Data yang akan dikumpulkan melalui metode dokumentasi meliputi profil Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

### 3.6 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiono (2017:129) data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Analisa deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang membahas dengan jalan memaparkan, menafsirkan dan menulis sesuatu keadaan atau peristiwa, kemudian dianalisa serta disimpulkan dalam suatu

kesimpulan umum yang dibahas, atau suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fakta-fakta atau keadaan yang terdapat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Palembang, dan kemudian menganalisa hal yang akan diselidiki. Tahapan-tahapan analisa data sebagai berikut

- a. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data dasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis yang diperoleh di lapangan.
- b. Penyajian data adalah informasi yang tersusun dapat memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
- c. Penarikan kesimpulan. Dalam kesimpulan penelitian kualitatif dilakukan sejak dimulainya kontak dengan unit analisis, lalu bersamaan dengan proses tersebut berlangsung kegiatan verifikasi yang kemudian menarik pokok pikiran ataupun memberi solusi dan tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini fokus ditujukan kepada masalah Bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

Hasil penelitian di lapangan melalui observasi dan wawancara. Wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian, Anggota Satuan Polisi Pamong Praja, Masyarakat

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Hasil penelitian penulis sajikan berdasarkan pada konsep Kepemimpinan Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator (Energi, T Memiliki

stabilitas emosi, Motivasi pribadi, Kemahiran mengadakan komunikasi, Kecakapan mengajar, Kecakapan social, Kemampuan teknis) dan konsep Kinerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 yang terdiri dari 4 (empat) indikator (Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya. Adapun hasil dari penelitian yang penulis lakukan akan diuraikan sebagai berikut:

#### **5.1.1 Kepemimpinan**

Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah

##### **1. Energi**

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi., M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai penyelenggara negara memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik terlihat sanggup bekerja dalam jangka waktu yang tidak tertentu dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian membenarkan bahwa.

“Ya Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai penyelenggara negara memiliki kesehatan jasmani dan

rohani yang baik terlihat sanggup bekerja dalam jangka waktu yang tidak tertentu dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai penyelenggara negara memang terlihat memiliki kesehatan jasmani dan rohani dilihat cara memimpin dan mengarahkan kami bekerja sangat sabar dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Benar Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai penyelenggara negara memang terlihat memiliki ketahanan tubuh yang baik energi yang prima ini dapat dilihat cara pimpinan kami bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan bahwa.

”Benar Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai penyelenggara negara memang terlihat memiliki ketahanan tubuh yang baik energi yang prima ini dapat dilihat cara pimpinan kami bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang energy yang dimiliki Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik ini sesuai dengan

teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014).

## **2. Memiliki Stabilitas Emosi**

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangkah terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Surdianda.S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Ya Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangkah terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki tingkat emosi yang baik terlihat tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Benar Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki tingkat emosi yang baik terlihat tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya dalam mengambil keputusan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki emosi yang stabil tidak berburuk sangkah serta tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai nya dilapangan.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang stabilitas emosi yang dimiliki Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014)

### **3. Motivasi pribadi**

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan- keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi.,M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang

baik terlihat dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2023 dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang baik terlihat dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Dalam menjalankan tugas Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang baik terlihat dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Benar dalam menjalankan tugas Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang tinggi seperti selalu memberikan contoh kinerja yang baik meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Benar dalam menjalankan tugas Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang tinggi seperti selalu memberikan contoh kinerja yang baik meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan

bekerja atas dorongan pribadi.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang motivasi pribadi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014)

#### **4. Kemahiran mengadakan komunikasi**

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi

selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kemahiran mengadakan komunikasi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik terlihat dimana pegawai Satuan Polisi

Pamong Praja dapat dengan mudah memahami komunikasi yang disampaikan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014)

## 5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang Pegawai yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kecakapan mengajar dengan baik seperti memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2023 dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kecakapan mengajar dengan baik seperti memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja

pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kecakapan mengajar dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah kecakapan mengajar dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kecakapan mengajar Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat dimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dapat dengan mudah memahami apa yang telah disampaikan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan ( 2014 )

## 2. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi.,M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya dalam bertugas bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda.S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“ Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya dalam bertugas bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya dalam bertugas bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat kesetiaan bawahannya dalam menjalankan tugas telah terlaksana dengan baik ”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja wawancara pada tanggal 10 Mei 2023 diperoleh keterangan

“Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kecakapan sosial dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis

maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah kecakapan sosial dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kecakapan sosial Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat dimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja terlihat kesetiaan bawahannya yang sangat tinggi ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014)

### 3. **Kemampuan teknis**

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawainya

terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu siap dikoreksi jika ada kesalahan dalam bertugas ”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemampuan teknis dalam bertugas yang ini terlihat skill selalu memiliki ide serta gagasan dalam menyelesaikan masalah di lapangan.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemampuan teknis dengan baik dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilapangan.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kemampuan teknis Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat dalam menyelesaikan permasalahan dilapangan ini

sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014).

### **5.1.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terlihat dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan masih menunjukkan belum tertata dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2023 dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terlihat dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan masih menunjukkan belum tertata dengan baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam pembuatan laporan masih mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh ketidakpahaman pegawai tersebut sehingga terlihat kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik ”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Kuantitas Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti dalam pembuatan laporan, penyusunan dokumen-dokumen serta dalam pembuatan konsep masih perlu ditingkatkan lagi karena terlihat masih belum tersusun dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

” Ya Kuantitas Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti dalam pembuatan laporan, penyusunan dokumen-dokumen serta dalam pembuatan konsep masih perlu ditingkatkan lagi karena terlihat masih belum tersusun dengan baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kuantitas seperti penyusunan dokumen, pembuatan laporan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum tertata dengan baik ini menunjukkan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

## **2. Kualitas**

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi., M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki target dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung

seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki target dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Kualitas Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti dalam pembuatan laporan, penyusunan dokumen-dokumen serta dalam pembuatan konsep telah menunjukkan kinerja

yang baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kualitas sudah menunjukkan hasil yang baik ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

### **3. Waktu**

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu

dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“ Benar Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang waktu Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

#### **4. Biaya**

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu membuat anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti anggaran tahunan biaya tersebut dapat dipertanggungjawabkan”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Berdasarkan hasil dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu membuat anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti anggaran tahunan biaya tersebut dapat dipertanggungjawabkan”.

(Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nur Ani Dewi selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

“Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu memanfaatkan anggaran yang diberikan untuk kebutuhan dalam menyelesaikan tugas”. (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

“Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

selalu memanfaatkan anggaran yang diberikan untuk kebutuhan dalam menyelesaikan tugas.” (Wawancara 10 Mei 2023)

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Zainal Rusdi selaku Masyarakat diperoleh keterangan

”Dan Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang tidak pernah meminta biaya kepada masyarakat dalam memberikan bantuan.” (Wawancara 10 Mei 2023).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang biaya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang telah memanfaatkan anggaran semaksimal mungkin guna menjaga agar kebutuhan dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

#### **5.2 Pembahasan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

##### **5.2.1 Kepemimpinan**

Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah

##### **1. Energi**

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki energy seperti adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya dalam meningkatkan kinerja pegawai ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan ( 2014:2)

## **2. Memiliki stabilitas emosi**

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki stabilitas emosi yang stabil dan positif antara lain adalah hidup tenang, tidak mudah tersinggung, tidak cemas, tidak sedih, tidak lekas marah, dan tidak iri hati ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2 )

### **3. Motivasi pribadi**

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki motivasi pribadi seperti motivasi untuk mendapat nilai yang bagus, mendorong seseorang bertindak secara konsisten demi mencapai tujuan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014)

### **4. Kemahiran mengadakan komunikasi**

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki kemahiran mengadakan komunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang menjadi buah pikiran, ide, gagasan atau pesan kepada orang lain secara efektif guna menyampaikan tujuan yang dimaksud oleh seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2)

### **5. Kecakapan mengajar**

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang Pegawai yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik

untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki kecakapan mengajar usaha untuk memperoleh kompetensi cekat, cepat dan tepat dalam menghadapi permasalahan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2)

### **6. Kecakapan sosial**

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki kecakapan sosial seperti kemampuan bekerja sama dengan orang lain, ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2)

### **7. Kemampuan teknis**

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepemimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional pekerjaan yang berhubungan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni ini sesuai dengan teori George R

Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2 )

### **5.2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi kuantitas seperti penyusunan dokumen, pembuatan laporan belum tertata dengan baik ini menunjukkan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

#### **2. Kualitas**

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus)

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi kualitas menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

#### **3. Waktu**

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota

Palembang dilihat dari segi waktu masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

#### **4. Biaya**

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi biaya, telah memanfaatkan anggaran semaksimal mungkin guna menjaga agar kebutuhan dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

#### **a. BAB VI**

#### **b. SIMPULAN DAN SARAN**

#### **c. 6.1 Simpulan**

d. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang, maka peneliti menyimpulkan bahwa Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang sudah terlaksana baik dilihat dari indikator konsep kepemimpinan dan indikator konsep kinerja pegawai akan tetapi pada indikator kuantitas seperti

penyusunan dokumen, pembuatan laporan belum tertata dengan baik, kemudian indicator waktu pegawai masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik, ini menunjukkan kinerja pegawai masih rendah.

**e. 6.2 Saran**

- f. Berdasarkan Kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran yang dapat di jadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang, agar terus berperan aktif dalam memimpin guna meningkatkan kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja (satpol pp) kota Palembang seperti meningkatkan lagi kuantitas kinerja pegawai serta penggunaan waktu yang lebih efisien lagi sehingga tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

## **g. Kepemimpinan**

Sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

## **h. Kinerja Pegawai**

Adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan variabel yang penulis teliti, maka dibatasi pada masalah Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Hasil Penelitian**

#### **5.1.1 Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3)**

##### **A. Implementasi Kebijakan**

###### **1. Komunikasi**

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang

Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) penyampaian informasi telah terlaksana dengan cukup baik, dimana Camat telah mengkomunikasikan kepada pihak pegawai dan masyarakat dengan mengadakan sosialisasi melalui surat edaran tentang pelaksanaan kegiatan gotong royong sehingga pihak pegawai dan masyarakat dapat memahami dan mengerti bahwa adanya Peraturan Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW).

###### **2. Sumber Daya**

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) dapat disimpulkan ketersediaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam pelaksanaan gotong royong di Kecamatan Ilir Barat Satu dilihat dari telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan, sehingga Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana ikut serta mengikuti gotong royong.

###### **3. Disposisi**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Mei 2023 dengan Camat Bapak Rakhman Hidayat Pane, S.STP mengatakan bahwa :

”Disposisi atau sikap seluruh pegawai/petugas dan masyarakat menerima dan mau menjalankan peraturan yang sudah menjadi kewajiban bagi mereka sebagai pelaksana kegiatan gotong royong sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) dapat disimpulkan bahwa disposisi atau sikap yang di miliki pelaksana kebijakan baik dari pegawai Kecamatan maupun masyarakat sudah cukup dan menerima peraturan sesuai dengan peraturan yang ada dibawah arahan Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Mei 2023 dengan Camat Bapak Rakhman Hidayat Pane, S.STP mengatakan bahwa :

”Struktur birokrasi yang ada di Kantor Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang mengikuti semua arahan dan kebijakan pimpinan, yang dalam hal ini adalah Camat selaku pimpinan Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang sesuai dengan Peraturan Walikota dimana proses pelaksanaan gotong royong ini diusulkan dari tingkat Kelurahan terkait lokasi dan jadwal dari Lurah untuk direkap. Jadwal ini diteruskan lagi ketingkat Camat ke Tingkat Kota Palembang untuk dijadwalkan dan dihadiri oleh pejabat Eselon II (Kepala Dinas). Salah satu contoh lampiran kegiatan gotong royong tingkat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang pada tanggal 21 Mei 2023 di Jl. Macan Kumbang Raya Rt. 049 yang dihadiri Lurah dan Seklur, Kasi dan Staf Se-Kelurahan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus

Pasal 2 Ayat 3) dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi yang ada di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang sudah memenuhi dan bekerja bersama-sama guna memenuhi syarat sesuai yang diharapkan dalam mengimplementasikan Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019.

#### **B. Pelaksanaan Gotong Royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang**

##### **1. Camat Beserta Jajarannya Melaksanakan Gotong Royong di Wilayah Rukun Tetangga/Rukun Warga yang Jadwalnya Sudah Ditentukan**

disampaikan oleh Sekretaris Camat Bapak Apriansyah, M.Pd berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Mei 2023 yang mengatakan bahwa :

”Camat dan jajarannya baik itu staf pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai honor ataupun Tenaga Kerja Sukarela (TKS) telah melaksanakan kegiatan gotong royong yang rutin dilakukan setiap Minggu Pagi yang dilakukan secara begilir atau berpindah-pindah tempat sesuai jadwal yang telah dibuat. Namun tidak semua pegawai Kecamatan hadir dan hanya dibantu sebagian masyarakat serta sikap pegawai belum disiplin dan serius

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan gotong belum maksimal walaupun telah dilaksanakan Camat dan jajaran serta dibantu masyarakat namun Sumber Daya belum kompeten karena tidak semua pegawai hadir dan sikap pegawai tidak serius serta belum disiplin sehingga belum mencapai target dari pelaksanaan gotong royong tersebut.

## **2. Untuk Absen Camat Menyiapkan Absensi Pelaksanaan Gotong Royong**

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 23 Mei 2023 dengan Sekretaris Camat Bapak Apriansyah, M.Pd mengatakan bahwa :

”Kegiatan gotong royong ini merupakan kegiatan rutin dan dilaksanakan setiap Minggu Pagi. Telah diperjelas dengan adanya peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 yang apabila pegawai yang tidak disiplin mengikuti kegiatan gotong royong yang sudah ditentukan akan diberikan sanksi administrasi baik sanksi berupa tulisan maupun lisan seperti teguran.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) dapat disimpulkan bahwa absensi pelaksanaan gotong royong sudah dibuat dan dijalankan dengan baik. Sementara menurut masyarakat mereka tidak mengetahui tentang absensi mengenai daftar kehadiran pegawai kecamatan.

### **5.1.2 Hambatan Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3)**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan semua informan baik pegawai Camat dan masyarakat dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3). Penulis akan membahas faktor-

faktor penghambat dengan uraian sebagai berikut.

#### **a. Sikap Pegawai dan Masyarakat**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan semua informan yaitu dengan Camat Bapak Rakhman Hidayat Pane, S.STP, Sekretaris Camat Bapak Apriansyah, M.Pd, pegawai Camat Bapak Surya Saputra, Ibu Nia Susan, dan Ibu Santi Meilani dan masyarakat yaitu Bapak Sugiawan, Bapak Irsyad, Bapak Edi dan Bapak Hery yang beralamatkan Jalan Sei Hitam Lorong Famili 2 Rt.003/Rw.006 Kecamatan Ilir Barat Satu dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) mengatakan bahwa:

”Sikap pegawai dan masyarakat belum serius dalam bekerja karena ada yang hanya mengobrol dan berdiri ada juga yang pulang cepat sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum mencapai target pelaksanaan yang seharusnya diselesaikan 1 RT namun hanya sebagian RT yang dapat diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan.”

#### **b. Kedisiplinan**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan semua informan yaitu dengan Camat Bapak Rakhman Hidayat Pane, S.STP, Sekretaris Camat Bapak Apriansyah, M.Pd, pegawai Camat Bapak Surya Saputra, Ibu Nia Susan, dan Ibu Santi Meilani dan masyarakat yaitu Bapak Sugiawan, Bapak Irsyad, Bapak Edi dan Bapak Hery yang beralamatkan Jalan Sei Hitam Lorong Famili 2 Rt.003/Rw.006 Kecamatan Ilir Barat Satu, mengatakan bahwa:

”Dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong tidak disiplin. Pegawai kecamatan seharusnya datang pukul 06.30 WIB namun pegawai kecamatan datang pukul 07.00 WIB begitupun sebaliknya

seharusnya pulang pukul 09.00 WIB namun pulang pukul 08.30 WIB serta tidak semua pegawai hadir dan sebagian masyarakat membantu dalam melaksanakan gotong royong tersebut sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum telaksana secara maksimal.”

## **5.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan semua informan baik pegawai Camat dan masyarakat di Kecamatan Iir Barat Satu tentang Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Iir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) yang dijabarkan dalam 2 konsep yaitu konsep 1 model implementasi kebijakan menurut Edward III serta konsep 2 isi pasal 2 ayat 3 PERWALI Kota Palembang Nomor 14 Tahun 2019 tentang pelaksanaan gotong royong. Konsep 1 memiliki 4 indikator dan konsep 2 memiliki 2 indikator yang dibahas sebagai berikut.

### **5.2.1 Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Iir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3)**

#### **A. Implementasi**

##### **1. Komunikasi**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai komunikasi dalam penyampaian informasi yang ada di Kantor Kecamatan Iir Barat Satu mengenai Peraturan Walikota tentang pelaksanaan gotong royong sudah baik dan sudah dilakukan sesuai prosedur penyampaian yaitu dilakukan melalui rapat. Hal ini juga dilihat dari Camat yang telah

mensosialisasikan peraturan baik dari media cetak seperti surat edaran, media elektronik seperti media sosial yaitu Whatsapp maupun disampaikan secara langsung baik ke pihak pegawai kecamatan maupun masyarakatnya.

Berdasarkan analisis pembahasan diatas, sesuai dengan teori Edward III mengenai komunikasi yaitu tujuan dan sasaran kebijakan harus dikomunikasikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi distorsi. Apabila tujuan suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak tahu sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resitensi dari kelompok sasaran.

##### **2. Sumber Daya**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Sumber Daya Manusia yang ada di Kecamatan Iir Barat Satu seluruhnya kompeten dan semuanya telah memenuhi syarat untuk mengikuti gotong royong. Hal ini sejalan dengan pendapat Edward III dalam Agustino (2016:142) yang mengatakan bahwa sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan kebijakan.

##### **3. Disposisi**

Sikap dari pelaksana kebijakan merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal. Demikian pula sebaliknya, bila sikap para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan semakin menjadi sulit.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai disposisi dalam menjalankan kewajiban pelaksanaan

Peraturan Walikota di Kantor Kecamatan Iilir Barat Satu sudah cukup baik pegawai kecamatan dan masyarakat kooperatif menerima dan mau melaksanakan peraturan tersebut sesuai peraturan yang ada dibawah arahan Camat Kecamatan Iilir Barat Satu Kota Palembang.

Hal ini sejalan dengan pendapat Edward III dalam Agustino (2016-142) disposisi dikatakan sebagai kemauan, keinginan dan sikap para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Sikap dari para pelaksana mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif, jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Berdasarkan observasi dan penelitian serta teori yang ada penulis menyimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Iilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3) berjalan dengan baik semua proses implementasi sudah berjalan sesuai dengan pedoman dan dapat terlaksana dengan baik berdasarkan 4 Indikator diatas dapat dilihat dari Komunikasi sudah disampaikan dengan jelas dan konsisten, Sumber Daya memadai dan kompeten, Struktur Birokrasi sudah baik dan Disposisi sikap pegawai menerima peraturan tersebut.

### **B. Pelaksanaan Gotong Royong di Kecamatan Iilir Barat Satu Kota Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis akan membahas Pelaksanaan

Gotong Royong di Kecamatan Iilir Barat Satu Kota Palembang menurut Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Pasal 3 terdapat 2 ayat yang merupakan pelaksanaan gotong royong yaitu, sebagai berikut.

#### **1. Camat Beserta Jajarannya Melaksanakan Gotong Royong di Wilayah Rukun Tetangga/Rukun Warga yang Jadwalnya Sudah Ditentukan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa pelaksanaan gotong royong di wilayah rukun tetangga/Rukun warga telah dilaksanakan oleh Camat dan jajaran serta dibantu masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, Sumber Daya Manusia belum kompeten karena tidak semua pegawai kecamatan hadir mengikuti pelaksanaan gotong royong ini, hanya 21 orang pegawai yang hadir dari 38 orang pegawai dan hanya dibantu sebagian masyarakat sekitar 10 orang. Sikap pegawai belum serius dalam cara bekerja karena pegawai dan masyarakat ada yang hanya berdiri, dan mengobrol serta pulang lebih cepat padahal area yang dibersihkan sangat kotor dan rumput tebal. Selain itu sikap pegawai juga belum disiplin, yang seharusnya hadir pukul 06.30 WIB namun datang pukul 07.00 WIB dan begitupun sebaliknya seharusnya pulang pukul 09.00 WIB namun pulang pukul 08.30 WIB sehingga target belum dicapai dengan maksimal seharusnya target diselesaikan 1 RT tetapi hanya terselesaikan sebagian RT dari waktu yang telah ditentukan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Camat dan jajaran serta dibantu masyarakat belum maksimal dalam melaksanakan gotong royong tersebut.

#### **2. Untuk Absen Camat Menyiapkan Absensi Pelaksanaan Gotong Royong**

Berdasarkan 2 indikator pelaksanaan gotong royong peneliti menyimpulkan bahwa absensi pelaksanaan gotong royong sudah dibuat dan dijalankan dengan baik sesuai arahan dan aturan yang

ada. Namun dalam pelaksanaannya, Camat beserta jajarannya belum maksimal dalam melaksanakan gotong royong tersebut dapat dilihat dari sikap pegawai yang belum disiplin dan belum serius dalam cara bekerja sehingga target belum dapat diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan.

### **5.2.2 Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3)**

Faktor yang menghambat Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong Tingkat Kota, Gotong Royong Tingkat Kecamatan, Gotong Royong Tingkat Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang akan penulis deskripsikan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan semua informan baik pegawai Camat dan masyarakat dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Gotong Royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3). Yang menjadi faktor penghambat yaitu sikap pegawai dan masyarakat belum serius dalam bekerja karena ada pegawai yang hadir hanya berdiri, mengobrol bahkan ada yang pulang cepat sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum mencapai target pelaksanaan yang seharusnya diselesaikan 1 RT namun hanya sebagian RT yang dapat diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan.

Pegawai Kecamatan tidak disiplin seharusnya datang pukul 06.30 WIB namun pegawai kecamatan datang pukul 07.00 WIB begitupun sebaliknya seharusnya pulang pukul 09.00 WIB namun pulang pukul 08.30 WIB serta tidak semua pegawai hadir dan hanya sebagian

masyarakat yang membantu dalam melaksanakan gotong royong tersebut sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum terlaksana secara maksimal. Sehingga Camat seharusnya memberi teguran kepada pegawai yang tidak disiplin agar pelaksanaan selanjutnya dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan gotong royong di Kecamatan Ilir Barat Satu sebagai berikut.

1. Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 tentang pelaksanaan gotong royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang dilihat dari komunikasi sudah terlaksana dengan jelas dan konsisten, Sumber Daya memadai dan kompeten, Struktur birokrasi yang optimal. Namun disposisi belum optimal dilihat dari sikap pegawai dan masyarakat belum sepenuhnya melaksanakan peraturan tersebut. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Camat dan jajaran serta dibantu masyarakat belum maksimal dalam melaksanakan gotong royong tersebut.
2. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 tentang pelaksanaan gotong royong yaitu a. Sikap pegawai dan masyarakat belum serius dalam bekerja hanya mengobrol dan berdiri ada yang pulang cepat sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum mencapai target pelaksanaan yang seharusnya diselesaikan 1 RT namun hanya sebagian RT yang dapat diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan. b. Ketidakdisiplinan pegawai kecamatan yang seharusnya datang pukul 06.30 WIB namun pegawai kecamatan datang pukul 07.00 WIB begitupun sebaliknya seharusnya pulang pukul 09.00 WIB namun pulang pukul 08.30 WIB serta

tidak semua pegawai hadir dan masyarakat membantu dalam melaksanakan gotong royong tersebut sehingga pelaksanaan gotong royong tersebut belum telaksana secara maksimal.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut.

1. Camat sebaiknya memberi teguran kepada pegawai yang tidak disiplin hadir dan mengawasi keseriusan pegawai dalam bekerja agar pelaksanaan gotong

royong selanjutnya dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

2. Untuk mengatasi faktor-faktor yang menjadi penghambat Implementasi Peraturan Walikota Nomor 14 Tahun 2019 tentang pelaksanaan gotong royong di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang, antara lain: Perlu mensosialisasikan kembali akan manfaat dari kegiatan gotong royong dan penegasan terhadap sanksi yang didapat apabila tidak mengikuti kegiatan gotong royong tersebut.

## Daftar Pustaka

Agoes, Sukrisno.2011. Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.  
Herdiawanto, dkk. 2010. Cerdas, Kritis, dan Aktif Berwaganegara. Jakarta: Erlangga  
Mardiasmo. 2009. Akutansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.  
Miles, M. B, Huberman, A.M, dan Saldana J.2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Editions 3. USA. Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohidi, UI-Press.  
Moleong, Lexy J. 2015. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.  
Mukarom, Zaenal dan Muhibudin Wijaya Laksana. 2015. Manajemen Pelayanan Publik. Bandung: CV Pustaka Setia.  
Tunggal, Widjaja Amin. 2012. Audit Kecurangan dan Akutansi Foremsik. Jakarta: Harvarindo.  
Sadjijono. 2007. Fungsi Kepolisian dalam Melaksanakan *Good Governance*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama.  
Sedarnayanti. 2013. *Good Governance: "Kepemeintahan Yang Baik"*.bagian

Ketiga. Edisi Revisi. Bandung: CV. Mandar Maju.  
Sinambela, Lijan Poltak. 2010. Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.  
Sugiyono.2010.Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.  
Supardi dkk. Buku Pedoman Penyusunan Skripsi.  
Sumaryadi, I Nyoman. 2010. Sosiologi Pemerintahan. Bogor: Ghalia Indonesia.  
Yuanida, Meilani. 2010. Pengaruh Implementasi *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Jurnal. **Undang-Undang Dan Peraturan Lainnya** Keputusan Menteri Pendayaan Aparatur Negara No. 63/Kep/M.PAN/7/2013 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. PP No. 101 Tahun 2000 Tentang Pemerintahan Yang Baik. UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.