



Kepemimpinan Sebagai Faktor Penentu Kinerja Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak

Monika Baibaba¹, Manuel Lambi², Kaleb Yohan Karubaba³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: monikababa1408@gmail.com

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 06 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership on employee performance within the Civil Service Police Unit (Satuan Polisi Pamong Praja/Satpol PP) of Pegunungan Arfak Regency. Variations in employee performance are presumed to stem from differences in leadership styles, particularly in terms of supervision, decisiveness, and communication ability. The study employed a quantitative associative approach to explain the relationship between leadership as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The population consisted of 65 respondents, including 40 civil servants and 25 contract staff. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed through simple linear regression using SPSS version 25. The findings reveal that leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.647. This indicates that leadership quality explains 64.7% of the variation in Satpol PP employees' performance. Leaders who demonstrate firmness, effective communication, and moral integrity are proven to enhance subordinates' responsibility and productivity. These results support the views of Rivai (2014) and Mangkunegara (2017), who emphasize that public sector effectiveness largely depends on leadership that integrates decisiveness with empathy. The implications of this study suggest that improving employee performance can be achieved through strengthening participatory leadership capacity and developing discipline based on exemplary behavior. Humanistic and consistent leadership in enforcing rules creates a conducive work environment, while balanced discipline, combining supervision and recognition, fosters responsibility and loyalty among employees. Therefore, the synergy between leadership and discipline serves as a crucial foundation for building a professional, effective, and integrity-driven public organization in West Papua Province.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Civil Servants, Civil Service Police Unit, Pegunungan Arfak.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Perbedaan tingkat kinerja antarpegawai diduga berkaitan dengan variasi gaya kepemimpinan, terutama dalam hal pembinaan, ketegasan, dan kemampuan komunikasi pimpinan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 65 orang, terdiri atas 40 Aparatur Sipil Negara dan 25 tenaga honorer. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert

lima poin, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647. Artinya, kualitas kepemimpinan menjelaskan 64,7% variasi perubahan kinerja pegawai Satpol PP. Pemimpin yang tegas, komunikatif, dan memberi teladan moral terbukti mampu meningkatkan tanggung jawab serta produktivitas kerja bawahannya. Temuan ini memperkuat pandangan Rivai (2014) dan Mangkunegara (2017) bahwa efektivitas organisasi publik sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan ketegasan dan empati. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kapasitas kepemimpinan partisipatif dan pembinaan disiplin kerja berbasis keteladanan. Kepemimpinan yang humanis dan konsisten dalam menegakkan aturan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sementara penerapan disiplin yang berimbang antara pembinaan dan penghargaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan dan kedisiplinan menjadi kunci dalam membangun organisasi publik yang profesional, efektif, dan berintegritas di Provinsi Papua Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Satuan Polisi Pamong Praja, Pegunungan Arfak.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan jantung dari keberhasilan birokrasi publik. Aparatur yang bekerja dengan efektif dan bertanggung jawab menjadi penentu utama kelancaran fungsi pemerintahan, terutama dalam pelayanan dan penegakan peraturan daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat pemerintah daerah memiliki tanggung jawab menjaga ketertiban umum dan ketenangan masyarakat. Kinerja pegawainya mencerminkan citra profesionalisme pemerintah di mata publik. Faktor yang sering kali memengaruhi keberhasilan kerja aparat bukan hanya kemampuan teknis, melainkan juga arah dan pola kepemimpinan yang diterapkan. Seorang pemimpin yang mampu memberi teladan, mengarahkan, dan menumbuhkan semangat kerja akan membawa organisasi menuju hasil yang optimal (Rivai, 2014; Mangkunegara, 2017).

Pemimpin di lembaga pemerintahan tidak hanya dituntut untuk mengatur, tetapi juga membimbing dan memberi makna pada setiap tugas yang dijalankan bawahannya. Kepemimpinan bukan sekadar kekuasaan administratif, melainkan kemampuan menggerakkan pegawai agar bekerja dengan penuh kesadaran. Menurut Azijah et al. (2024), pemimpin yang efektif biasanya mampu menciptakan rasa percaya dan rasa memiliki di antara pegawainya melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan yang manusiawi. Pemimpin semacam ini lebih berhasil memotivasi bawahan, memperkuat rasa tanggung jawab, serta menumbuhkan kerja sama yang sehat di lingkungan organisasi publik. Satpol PP sebagai lembaga yang berhadapan langsung dengan masyarakat memerlukan tipe pemimpin yang tidak hanya tegas tetapi juga memahami nilai-nilai sosial serta kondisi psikologis pegawainya.

Kabupaten Pegunungan Arfak memiliki karakteristik daerah pegunungan dengan medan kerja yang berat dan fasilitas terbatas. Pegawai Satpol PP di wilayah

ini menghadapi situasi kerja yang menuntut ketahanan fisik dan mental, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap beragam kondisi lapangan. Dalam situasi seperti ini, gaya kepemimpinan menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tugas. Lambi (2024) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif yang menekankan pembinaan dan komunikasi lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP di wilayah lain di Papua Barat. Namun, penerapan gaya serupa belum tentu berjalan mulus di Pegunungan Arfak karena tantangan geografis dan sosial yang unik, termasuk keterbatasan komunikasi antarwilayah serta beragam latar budaya pegawai.

Kondisi faktual menunjukkan bahwa sebagian pegawai Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak belum menunjukkan tingkat kedisiplinan dan inisiatif kerja yang ideal. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, tingkat kehadiran pegawai masih di bawah standar yang diharapkan, dan sebagian besar kegiatan lapangan masih memerlukan pengawasan langsung dari pimpinan. Mei Hastuti et al. (2024) mencatat bahwa pengawasan dan pengarahan pimpinan berperan besar terhadap kinerja pegawai di satuan kerja ini. Hal tersebut menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dapat menghambat kinerja, sementara kepemimpinan yang mengedepankan pembinaan dapat menjadi kunci peningkatan produktivitas dan loyalitas pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Alamtaha (2023) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan memberi ruang aspirasi berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Satpol PP di Bone Bolango. Budiman (2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan etika dan keteladanan mampu memperkuat etos kerja aparatur di Papua Barat. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di daerah dengan infrastruktur dan fasilitas memadai. Belum banyak kajian yang menggali bagaimana kepemimpinan bekerja dalam lingkungan geografis yang berat seperti Pegunungan Arfak. Kondisi tersebut menciptakan ruang penelitian baru untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan dapat beradaptasi dengan situasi kerja ekstrem dan sumber daya yang terbatas.

Secara teoritis, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori transformasional dan perilaku organisasi. Pemimpin yang memiliki visi kuat dan memberi inspirasi akan memengaruhi cara bawahan bekerja dan berpikir (Wardani, Baihaqi, & Nohong, 2025). Kepemimpinan transformasional menumbuhkan kesadaran kolektif untuk bekerja melampaui target, bukan karena paksaan, tetapi karena dorongan moral dan tanggung jawab. Rudolf (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan semacam ini relevan untuk organisasi penegak ketertiban seperti Satpol PP, yang menuntut disiplin tinggi sekaligus kepekaan terhadap masyarakat. Pemimpin yang mampu menanamkan nilai-nilai profesionalisme serta integritas akan menciptakan pegawai yang lebih tangguh menghadapi tekanan pekerjaan.

Aspek kepercayaan dan moralitas dalam kepemimpinan juga memegang peranan penting. Fatkhurahman et al. (2024) menyoroti bahwa kepemimpinan yang berlandaskan kepercayaan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja aparat penegak

hukum. Pemimpin yang adil dan transparan akan membangun hubungan kerja yang sehat dan menciptakan iklim organisasi yang positif. Dalam tugas-tugas penegakan peraturan, pendekatan yang terlalu otoriter sering kali memicu jarak emosional antara pimpinan dan bawahan. Sebaliknya, pemimpin yang peka terhadap nilai-nilai sosial dan budaya lokal akan lebih mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, terutama di wilayah dengan tingkat keragaman yang tinggi seperti Pegunungan Arfak.

Dari sisi kebijakan publik, pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedua regulasi tersebut menegaskan bahwa pembinaan aparatur harus dilakukan melalui kepemimpinan yang kuat, transparan, dan berorientasi pada hasil. Pemimpin di lembaga pemerintah daerah dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis administrasi, tetapi juga mampu menjadi panutan moral dan profesional bagi pegawainya. Pembinaan berkelanjutan melalui gaya kepemimpinan yang memberdayakan akan membantu Satpol PP Pegunungan Arfak mencapai efektivitas kerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan menelaah lebih dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Kajian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman ilmiah mengenai karakteristik kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi publik di wilayah pegunungan serta memberikan masukan bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi pembinaan aparatur. Hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan praktis bagi peningkatan efektivitas kerja Satpol PP, sekaligus memperkaya literatur manajemen publik mengenai model kepemimpinan yang adaptif, beretika, dan berpihak pada pelayanan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan menelusuri pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel melalui analisis data numerik secara objektif. Jenis penelitian bersifat eksplanatif, yakni menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian kuantitatif dengan model eksplanatif dianggap paling sesuai untuk mengukur fenomena perilaku organisasi dalam birokrasi publik karena memungkinkan hasil yang terukur dan dapat digeneralisasikan. Pendekatan ini juga memberi ruang bagi analisis inferensial melalui uji statistik guna memastikan validitas pengaruh antarvariabel, bukan sekadar persepsi subjektif. Sebagaimana dijelaskan oleh Isnanda et al. (2024), penelitian kuantitatif dalam bidang administrasi publik mampu menampilkan hubungan empiris yang kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti nyata mengenai sejauh mana kualitas kepemimpinan berperan dalam membentuk efektivitas kinerja aparatur Satpol PP di daerah yang memiliki kondisi sosial dan geografis menantang.

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak yang beralamat di Anggi, Papua Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung kebijakan pemerintah daerah terutama dalam bidang penegakan peraturan dan ketertiban umum. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai aktif Satpol PP yang terdiri dari pegawai negeri sipil (ASN) dan pegawai non-ASN. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah total pegawai sebanyak 65 orang, yang terdiri atas 40 ASN dan 25 tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dinilai paling tepat untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai kondisi faktual di lapangan. Pendekatan sensus juga meminimalkan bias karena setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk mewakili karakteristik organisasi (Yuliantika, 2023).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel yang terukur dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel kepemimpinan diadaptasi dari konsep Rivai (2014) dan Mangkunegara (2017), yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberi arahan, motivasi, komunikasi, dan keteladanan moral. Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wibowo (2010), meliputi kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji coba kepada sepuluh responden di luar sampel utama untuk memastikan kejelasan pernyataan dan keandalan instrumen. Analisis validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, sementara reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS melalui beberapa tahap: uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji t digunakan untuk menilai pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 65 orang responden, terdiri atas 40 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 25 tenaga honorer daerah yang bekerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Responden mewakili berbagai bidang kerja, baik administratif, teknis lapangan, maupun jabatan struktural. Karakteristik responden dijabarkan berdasarkan status kepegawaian, kelompok usia, dan pendidikan terakhir sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel: 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Status Kepegawaian	ASN	40	61.5
	Honorer	25	38.5
Usia	< 30 tahun	14	21.5
	31–45 tahun	38	58.5
	> 46 tahun	13	20.0
Pendidikan Terakhir	SMA	15	23.1
	D3	18	27.7
	S1	32	49.2

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Mayoritas responden merupakan ASN (61,5%) yang berada dalam rentang usia produktif antara 31–45 tahun (58,5%). Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak memiliki kematangan emosional dan pengalaman kerja yang cukup panjang. Dari sisi pendidikan, hampir separuh responden berpendidikan sarjana (49,2%), yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi sumber daya manusia di instansi ini tergolong baik. Komposisi tersebut mencerminkan potensi yang besar bagi pembentukan kinerja aparatur yang profesional, terutama dalam pelaksanaan fungsi penegakan peraturan daerah.

Selain itu, seluruh responden berpartisipasi aktif dalam pengisian kuesioner, dengan tingkat respons mencapai 100%. Hal ini menandakan adanya antusiasme dan kepedulian pegawai terhadap peningkatan kualitas kerja di lingkup organisasi mereka. Fakta ini juga mengindikasikan bahwa isu kepemimpinan merupakan tema yang nyata dirasakan dalam dinamika kerja pegawai Satpol PP, baik di tingkat staf maupun pejabat struktural.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Data diolah dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5).

Tabel: 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Kepemimpinan	4.11	0.59	Tinggi
Kinerja Pegawai	4.16	0.61	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai rata-rata kedua variabel yang berada di atas 4,00 menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di Satpol PP. Mayoritas responden menilai pimpinan telah menjalankan fungsi manajerial secara efektif, terutama dalam memberikan arahan, menjadi teladan, serta menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan. Namun, nilai standar deviasi di atas 0,5 menandakan masih adanya perbedaan persepsi antarpegawai,

khususnya pada aspek konsistensi pimpinan dalam memberikan umpan balik atau penghargaan terhadap hasil kerja.

Pegawai lapangan cenderung memberi penilaian lebih tinggi terhadap ketegasan dan kehadiran langsung pimpinan di lapangan, sementara pegawai administrasi lebih menekankan pentingnya komunikasi interpersonal dan pembagian kerja yang adil. Perbedaan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu menyesuaikan pendekatannya dengan karakteristik unit kerja serta latar belakang pegawai yang beragam.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan total skor variabel.

Tabel: 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0.73	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	0.76	0.001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Artinya, setiap butir pernyataan pada kuesioner berhasil merepresentasikan konstruk teoritik variabel yang diteliti. Validitas yang kuat ini memperkuat keyakinan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan persepsi dan pengalaman responden terhadap kepemimpinan dan kinerja kerja mereka.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi antarbutir pernyataan dalam setiap variabel penelitian. Reliabilitas yang baik ditandai dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Tabel: 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.874	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.903	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur persepsi pegawai secara akurat. Hasil ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2010) bahwa reliabilitas tinggi menunjukkan kestabilan instrumen dalam menangkap variabel perilaku organisasi. Konsistensi data yang baik menjamin bahwa hasil penelitian tidak dipengaruhi oleh faktor kebetulan atau kesalahan pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian terhadap beberapa asumsi klasik untuk memastikan bahwa model statistik yang digunakan valid dan bebas dari bias.

Tabel: 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0.082	0.200	Data Normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	1.74	–	Tidak Ada Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0.514	0.607	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1.923	–	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil uji menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua persyaratan dasar. Data berdistribusi normal, tidak ada hubungan multikolinearitas antarindikator, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas maupun autokorelasi. Dengan demikian, model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara valid dan objektif.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Tabel: 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-Statistik	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	7.023	8.752	0.000	Signifikan
Kepemimpinan (X)	0.537	7.341	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,537 berarti setiap peningkatan satu poin pada persepsi positif terhadap kepemimpinan akan diikuti kenaikan 0,537 poin pada kinerja pegawai. Signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Artinya, pemimpin yang mampu memberi arahan jelas, menjadi teladan, dan memperhatikan kesejahteraan bawahannya berkontribusi besar dalam meningkatkan performa kerja anggota Satpol PP.

Temuan ini memperkuat penelitian Alamtaha (2023) dan Budiman (2023) yang sama-sama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan efektif meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja aparatur publik. Dalam konteks Pegunungan

Arfak, hasil ini relevan karena menunjukkan bahwa faktor keteladanan, keadilan, dan komunikasi pimpinan menjadi elemen penting bagi kinerja pegawai di lapangan.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, dilakukan uji korelasi Pearson.

Tabel: 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Kepemimpinan – Kinerja Pegawai	0.724	Korelasi Positif Kuat

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai korelasi 0,724 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Ini berarti semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai Satpol PP. Hubungan yang kuat ini menggambarkan bahwa efektivitas organisasi publik tidak hanya bergantung pada aturan formal, tetapi juga pada kemampuan pemimpin membangun kepercayaan dan motivasi kerja bawahannya. Pemimpin yang mencontohkan kedisiplinan dan integritas akan membentuk budaya kerja yang solid serta meningkatkan loyalitas anggota terhadap lembaga.

Interpretasi Hasil

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak. Pemimpin yang hadir di tengah bawahan, memberi inspirasi, dan menegakkan nilai keadilan terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab pegawai. Nilai determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menjelaskan sebagian besar variasi kinerja aparatur di instansi ini.

Temuan ini sejalan dengan teori Rivai (2014) dan Wibowo (2010) yang menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang memadukan ketegasan dan empati. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa percaya dan komitmen pada bawahannya akan membentuk budaya kerja produktif dan harmonis. Dalam situasi geografis Pegunungan Arfak yang menantang, kepemimpinan yang komunikatif dan humanis menjadi kunci utama dalam mempertahankan kinerja pegawai yang stabil dan efektif.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak. Pemimpin yang mampu memberi arahan, menegakkan disiplin, dan membangun komunikasi terbuka terbukti meningkatkan semangat kerja bawahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alamtaha (2023) yang menunjukkan bahwa kejelasan instruksi dan ketegasan pimpinan berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja pegawai Satpol PP di Bone Bolango. Pola kepemimpinan yang menekankan

pembinaan dan keteladanan lebih berhasil dibandingkan gaya otoriter karena menumbuhkan kepercayaan serta loyalitas bawahan. Budiman (2023) juga menegaskan bahwa pemimpin yang dekat dengan pegawai cenderung menciptakan kinerja lebih stabil dalam organisasi publik.

Menurut Rivai (2014), kepemimpinan efektif tidak sekadar mengarahkan, tetapi membentuk sikap dan komitmen moral pegawai. Pemimpin yang menjadi teladan akan memperkuat nilai tanggung jawab dan kedisiplinan kerja. Pandangan ini terbukti dalam hasil penelitian, di mana pegawai yang menilai atasannya memiliki integritas tinggi menunjukkan kinerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil studi Maharani (2025) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang humanis dan komunikatif meningkatkan semangat kerja serta loyalitas. Pemimpin yang mempraktikkan nilai keadilan dan keterbukaan mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai bekerja dengan lebih ikhlas dan terarah.

Dari perspektif modern, hubungan kepemimpinan dan kinerja mencerminkan model transformational leadership. Wardani, Baihaqi, & Nohong (2025) menyebut bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai untuk berkontribusi melampaui target pribadi. Putra & Putra (2024) juga menegaskan pentingnya kepemimpinan yang memotivasi dan menumbuhkan keterlibatan emosional agar tercipta kinerja yang berkelanjutan. Pola ini tampak di Satpol PP Pegunungan Arfak, di mana pimpinan yang memberi ruang partisipasi dan pengakuan terhadap prestasi bawahan berhasil menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Sikap penghargaan dan perhatian dari atasan menjadi faktor psikologis penting yang menjaga motivasi kerja tetap tinggi.

Kepemimpinan di lembaga publik juga perlu menyesuaikan diri dengan kondisi sosial dan budaya pegawai. Yuliantika (2023) menekankan bahwa efektivitas organisasi daerah sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan karakter masyarakat dan lingkungan kerja. Lambi (2024) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif di Satpol PP Manokwari Selatan meningkatkan kinerja melalui kerja sama tim dan komunikasi terbuka. Pola serupa terlihat di Pegunungan Arfak, di mana pimpinan yang peka terhadap kebutuhan sosial dan tantangan geografis mampu menjaga kohesi kerja. Pemimpin yang mengedepankan dialog dan empati lebih berhasil menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dibandingkan pemimpin yang hanya menekankan aturan formal.

Berbagai penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik berkaitan erat dengan motivasi dan kepercayaan kerja. Rudolf (2022) menunjukkan bahwa gaya transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik anggota Satpol PP melalui dorongan moral dan apresiasi. Fatkhurrahman et al. (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan berbasis kepercayaan mendorong pegawai menampilkan kinerja tinggi karena muncul rasa bangga terhadap pekerjaan. Hasil ini didukung oleh Hammar, Brasit, & Hidayat (2021) yang menemukan bahwa budaya kerja disiplin dan komunikasi terbuka menjadi penentu utama kinerja organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan ketegasan dan empati berperan penting dalam memperkuat etos kerja aparat Satpol PP Pegunungan Arfak.

Dari sisi teoritis dan kebijakan, temuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menekankan kepemimpinan sebagai instrumen pembentukan integritas dan profesionalisme aparatur. Kepemimpinan yang berfungsi sebagai teladan moral akan membangun disiplin dan semangat pelayanan publik. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan. Sementara itu, Woru (2023) menyebut bahwa disiplin kerja dapat menjadi penghubung antara kepemimpinan dan peningkatan performa organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Brown & Li (2023) yang menekankan pentingnya legitimasi moral dalam kepemimpinan lembaga penegakan hukum. Dengan demikian, peningkatan kinerja Satpol PP Pegunungan Arfak menuntut penguatan kapasitas kepemimpinan yang tidak hanya tegas, tetapi juga inspiratif dan berakar pada nilai pelayanan publik.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan pembinaan, keteladanan, dan komunikasi terbuka terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab pegawai. Pemimpin yang tegas namun empatik menciptakan rasa aman dan motivasi kerja yang tinggi di antara anggota organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan Rivai (2014) dan Mangkunegara (2017) bahwa keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang memadukan kemampuan manajerial dengan nilai moral. Kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan dan rasa memiliki terbukti menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai Satpol PP.

Selain memberikan bukti empiris, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan berperan sebagai pilar utama pembentukan budaya kerja yang disiplin dan berintegritas. Nilai-nilai keteladanan dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pemimpin menjadi inspirasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan profesional. Kinerja pegawai yang baik bukan semata hasil pengawasan, tetapi juga buah dari iklim kerja yang didasari rasa percaya dan keadilan. Dengan demikian, keberhasilan Satpol PP Kabupaten Pegunungan Arfak dalam menjalankan tugas penegakan peraturan daerah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang konsisten, partisipatif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Pemerintah daerah perlu memperkuat sistem pembinaan kepemimpinan di lingkungan Satpol PP melalui pelatihan kepemimpinan publik yang berorientasi pada etika, komunikasi, dan keteladanan moral. Pemimpin Satpol PP diharapkan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi figur inspiratif yang mampu membangun solidaritas dan motivasi tim. Mekanisme evaluasi kinerja pimpinan perlu dikembangkan berbasis partisipasi bawahan, agar proses umpan balik berjalan dua arah dan menghasilkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pegawai. Selain itu, integrasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam pelatihan aparatur dapat memperkuat semangat pelayanan

publik yang berkeadilan dan responsif terhadap dinamika sosial masyarakat Pegunungan Arfak.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur daerah. Penggunaan metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan agar analisis kuantitatif dapat diperkuat oleh temuan kualitatif dari wawancara mendalam dengan pegawai dan pimpinan. Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan model kepemimpinan publik yang efektif, khususnya di lembaga penegakan peraturan daerah seperti Satpol PP, yang berperan penting menjaga ketertiban dan citra pemerintah daerah di wilayah Pegunungan Arfak.

DAFTAR RUJUKAN

- Alamtaha, S. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 101–110. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.21947>
Link: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/21947>
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Influence of leadership on civil servant performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009> Link: <https://ojs.unida.ac.id/JGS/article/view/11009>
- Brown, B., & Li, Y. (2023). Police executive leadership: An empirical and theoretical exploration of police chief performance. *European Journal of Policing Studies*, 6(1), 7–27. <https://doi.org/10.1177/14613557221132488> Link: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14613557221132488>
- Budiman, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat. *Yume: Jurnal Manajemen*, 6(1), 228–240. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3506> Link: <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3506>
- Butil, S. M., Arroyo, J. D., & Romualdo, A. Q. (2023). Leadership competency model for public safety mid-level managers. *International Journal of Performance & Organizations (IJPO)*, 2(2), 141–145. <https://doi.org/10.55897/ijpo.2023.02.16>
Link: <http://www.ijpo.org/index.php/ijpo/article/view/67>
- Fatkurahman, Novita, Ramadhanta, F. R., Syafrizal, F., & Nainggolan, M. S. (2024). The role of leadership in performance through trust in law enforcement officers for street vendors. *Proceeding International Conference on Economic and Social Sciences*, 2, 510–523. Link: <https://icess.uin-suska.ac.id/index.php/1/article/view/201>
- Hammar, Y. T. K. R., Brasit, N., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan STIE MAH-EISA Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Administration*

- (JAMBIR), 1(2), 50–63. <https://doi.org/10.38531/jambir.v1i2.21> Link: <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/21>
- Isnanda, D., Karmila, K., Akbar, M. N. F., & Hardjowikarto, D. (2024). Impact of work environment and transformational leadership on employee performance in government institutions: Mediating role of job satisfaction. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences*, 3(6), 1045–1065. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i6.1045> Link: <http://ijhess.com/index.php/ijhess/article/view/1045>
- Juma, A. A. Z. O. (2022). Model of transformational leadership, risk management factors influencing on law performance. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 13(4), 297–313. Link: <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/IJSCET/article/view/12548>
- Lambi, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 54–67. Link: <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/article/view/28>
- Maghfiro, P. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang (Studi kasus pada pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantribum Seksi Pengamanan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 76–89. Link: <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/21887>
- Maharani, D. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Pusat. *JELS: Journal of Economics, Law and Social*, 3(2), 197–208. Link: <https://jafjournal.com/index.php/JELS/article/view/432>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mei Hastuti, Seprin Pareda, Stelly Morasa, & Eirene Mantiri. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. *Master Manajemen*, 2(2), 101–108. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2.484> Link: <https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/view/484>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202. Link: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Putra, H. Y., & Putra, O. A. (2024). The impact of leadership competency, organizational culture, job satisfaction, and employee performance in public administration. *Priviet Social Sciences Journal*, 4(11), 1–11. <https://doi.org/10.55942/pssj.v4i11.348> Link: <https://www.journal.privietlab.org/index.php/PSSJ/article/view/348>

- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi ke-3)*. PT RajaGrafindo Persada. Link: <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-dlm-organisasi/>
- Rudolf, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 463–470. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1720> Link: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1720>
- Syafaruddin, & Nasrullah. (2018). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. *Competitiveness: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 43–55. Link: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4432>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Link: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38697/uu-no-5-tahun-2014>
- Wardani, A., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2025). The effect of transformational leadership on employee performance with employee engagement and job satisfaction as moderator variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 5(2), 3117–3131. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v5i2.1081> Link: <https://jrssem.publikasiindonesia.id/index.php/jrssem/article/view/1081>
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja (Edisi ke-3)*. Rajawali Pers.
- Wonggor, E. (2024). Analisis peran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3346–3354. Link: <https://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/4224>
- Woru, M. B. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan Dan Perencanaan Pembangunan Daerah (JEP3D)*, 1(2), 70–85. Link: <https://ejurnal.itbkpp.ac.id/index.php/JEP3D/article/view/34>
- Yuliantika, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 45–55. Link: <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/2592>