

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KABUPATEN MANOKWARI SELATAN

ERNITA SIREGAR

Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan

Ernitasiregar93@gmail.com

A.RATNA SARI

Faculty of Economic, Patria Artha University

aratnasari79@gmail.com

ISMAIL

Faculty of Economic, Patria Artha University

ismailman83@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze and explain whether there is an influence of situational leadership style on the performance of the Satpol PP employees in Manokwari Selatan Regency. This study was conducted at the Manokwari Selatan District Satpol PP Office with the primary data collection method using a questionnaire. The data analysis method used in this study is descriptive analysis with an explanatory research type, which focuses more on the relationships between variables and tests the hypotheses that have been formulated previously. The results of this study indicate that Situational Leadership Style significantly affects the Performance of Civil Service Police Unit employees in Manokwari Selatan Regency. This is evidenced by the positive assessments from the majority of members towards their leaders, proven by a significance value of 0.000 which is less than (< 0.05), This means that there is a significant influence relationship between situational leadership style and the performance of Satpol PP employees in South Manokwari Regency. This indicates that the situational leadership style is an important factor in determining the performance level of Satpol PP employees in South Manokwari Regency. Therefore, the better the quality of the situational leadership style implemented, the higher the performance of the employees will be. Hence, leaders must be able to balance firmness and support according to the situation and conditions in order to create and maintain a conducive, disciplined, and productive work atmosphere that impacts employee performance.

Keywords: *Leadership, Situational Leadership, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan dengan metode pengumpulan data utama yang di gunakan adalah kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan jenis penelitian yang digunakan bersifat explanatory research, dimana lebih menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Hal ini terlihat dari penilaian yang baik oleh mayoritas anggota kepada pimpinan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari (< 0.05), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Dengan demikian, semakin baik kualitas gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu pemimpin harus mampu menyeimbangkan ketegasan serta dukungan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga dapat menciptakan serta mempertahankan suasana kerja yang kondusif, disiplin, dan produktif yang berdampak kepada kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Satpol PP, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat dan tidak lepas dari berorganisasi. Hal ini nyata dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi

bagian dalam organisasi tempat ia bekerja.

Dalam suatu organisasi terdapat pola hubungan kerja yang terjadi antara atasan dengan bawahan yang berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Untuk itu dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan

orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk organisasi. Sebab manusia tersebut adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada organisasi.

Apabila sumber daya yang tersedia tidak dikelola dengan baik maka tujuan yang direncanakan tidak akan tercapai, sehingga peranan seorang pemimpin sangat penting

agar ia dapat menggunakan wewenang dan kepemimpinan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai komponen dan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia, terutama karena pemimpin yang efektif berperan penting dalam perkembangan, motivasi, dan pengelolaan pegawai.

Organisasi dinyatakan berhasil atau tidak sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran suatu organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin

jika ia mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya (Handoko, 2019:114-119).

Seorang pemimpin harus mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber dana dan sumber sarana yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Karena kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para pemimpin harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Selain itu perilaku seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, dikarenakan ada bawahan yang melihat, mengamati dan mencontohi perilaku pemimpin

kemudian ditiru sebagai suatu tindakan yang benar walaupun terkadang tindakan yang ditiru tidak selamanya benar.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai perintahnya (Zhao dkk., 2019), dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin inilah yang akan digunakan untuk dapat mengarahkan

sumber daya manusia agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan adalah cara dan pola yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga merujuk pada norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang umum digunakan yaitu, (1) gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan memberikan visi, dorongan, dan

nilai-nilai positif. (2) Gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan.

Pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. (3) Gaya

kepemimpinan situasional yang kepemimpinannya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Pemimpin situasional biasanya fleksibel dalam menyesuaikan instruksi dan dukungan berdasarkan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan.

Model kepemimpinan ini sering kali mengacu pada teori Hersey dan Blanchard yang membagi kepemimpinan menjadi empat gaya utama: *telling* (memberi arahan), *selling* (membujuk), *participating*

(melibatkan), dan *delegating* (mendelegasikan).

Keberhasilan suatu organisasi terkadang diukur dari adanya para pegawai yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik sehingga jika seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidak mampu mengarahkan sumber daya manusia dengan baik, maka dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pegawai atau tugas yang diberikan.

Sedangkan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam mengetahui kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah untuk mengembangkan potensi individu.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Manokwari Selatan, merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Manokwari Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai penegak peraturan daerah

tetapi juga berperan dalam memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat. Jumlah pegawai yang ada pada Kantor Satpol PP adalah sebanyak 350 orang, yang terdiri dari PNS 26 orang dan honorer 324 orang.

Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan juga memiliki salah satu bidang yang berfungsi sebagai petugas pemadam kebakaran. Sehingga Satpol PP juga termasuk salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan penting bagi perkembangan daerah dan masyarakat.

Disamping itu gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan menurut observasi sementara penulis adalah Kepemimpinan Situasional. Gaya kepemimpinan ini dianggap paling

sesuai karena berkaitan dengan jumlah pegawai yang sangat banyak dan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga pemimpin cenderung menyesuaikan segala sesuatu terkait keputusan dan kebijakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Melalui observasi sementara berupa pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Manokwari Selatan, terlihat bahwa kinerja pegawai cenderung bervariasi tergantung situasi dan kondisi yang terjadi. Kadang-kadang kinerja pegawai meningkat dan terkadang menurun.

Sehingga berdasarkan dengan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Kabupaten Manokwari Selatan.”

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Peranan Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses utama di dalam sebuah organisasi untuk dapat mempengaruhi orang lain guna mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya. Menurut George Terry dalam Swasto (2011:89) Kepemimpinan adalah aktivitas

mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Wirawan (2002) dalam Amirullah (2015:4), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kompetensi dan komitmen bawahan. Menurut Robbins dan Judge (2019), Kepemimpinan Situasional merupakan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Pemimpin situasional fleksibel dalam

pendekatan mereka, sering kali menyesuaikan instruksi dan dukungan berdasarkan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan.

Menurut Hersey, Blanchard, Kenneth, & Johnson dalam (Kusumawati, 2022) indikator kepemimpinan situasional adalah mengarahkan (*telling*), melatih (*selling*), menggalang partisipasi (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*).

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disamping itu Hariandja (2007:195) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja

yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Hipotesis

Diduga gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu penelitian yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungannya bersifat kausal atau sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2011:19). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang memfokuskan pada data sampel yang

diambil dari populasi yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

Penelitian yang bersifat explanatory research, lebih menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 1995:5).

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpul data utama (primer). Data primer sangat cocok dalam penelitian ini karena dimana peneliti dapat memperoleh data secara langsung dari sumbernya.

Data primer dalam penelitian ini adalah data berskala ordinal hasil rekapitulasi dari kuesioner yang akan disebarkan pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Selain data primer sebagai daya utama, penulis juga menggunakan

data sekunder dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengidentifikasi data mengenai nama-nama pegawai negeri sipil, nama-nama bidang, jumlah pegawai, dan tingkat absensi pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan.

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang tersusun baik dengan tujuan yang jelas bagi responden sesuai dengan keadaan organisasi serta berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada lima bidang di Kantor Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan dengan lama bekerja minimal 5 -10 Tahun. Jumlah Pegawai yang bekerja

pada Kantor Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan terdiri dari 350 orang pegawai, dimana 26 orang adalah pegawai negeri sipil dan 324 orang adalah pegawai honorer. Semua pegawai tersebut ditetapkan sebagai populasi penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling (sampling acak sederhana). Metode ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian lebih representatif.

Penentuan banyaknya sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Ridwan dan Kuncuro, 2011:44). Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 14,9%.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau menggeneralisasikan hasil. Analisis ini digunakan untuk mendapatkan hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden melalui angket yang dibagikan oleh peneliti. Data mentah tersebut kemudian diolah, ditabulasikan dalam tabel atau dalam bentuk diagram, dan dijelaskan dalam bentuk deskriptif.

Data diolah berupa data mengenai responden dan rata-rata serta presentasi dari hasil angket. Analisis data ini digunakan untuk menggambarkan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi sederhana, metode analisis ini merupakan suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)
- X : Gaya Kepemimpinan Situasional (variabel independen)
- a : Konstanta.
- b : Koefisien regresi
- e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang

merupakan pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Kuesioner ini dirancang berdasarkan indikator-indikator dari dua variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan situasional (X) dan kinerja pegawai (Y). Setiap item menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga "Sangat Setuju" (SS).

Tabel 1.
Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan Situasional (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin memberikan arahan dan instruksi yang jelas kepada anggota	0	1	7	21	11
2	Pemimpin menerima saran dan masukan dari anggota dalam pengambilan keputusan.	0	2	10	12	16
3	Pemimpin melibatkan anggota dalam membuat keputusan.	0	1	9	11	19
4	Pemimpin memberikan kewenangan dan mendelegasikan tugas kepada bawahan	0	0	7	16	17

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Secara umum mayoritas responden memberikan penilaian Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

terhadap seluruh pernyataan terkait gaya kepemimpinan situasional.

Pernyataan yang paling banyak mendapat tanggapan positif adalah pernyataan nomor 3, yaitu “Pemimpin melibatkan anggota atau bawahan dalam membuat dan mengambil keputusan”, dengan 19 responden (47,5%) Sangat Setuju dan 11 responden (27,5%) Setuju. Selain itu, pernyataan nomor 4 tentang pendelegasian tugas dari pimpinan kepada bawahan juga menunjukkan tanggapan yang sangat baik, dengan total 33 responden (82%) menyatakan Setuju atau Sangat Setuju.

Sementara itu, pernyataan nomor 1 mengenai pemberian arahan yang jelas juga menonjol dengan 21 responden (52,5%) Setuju dan 11 responden (27,5%) Sangat Setuju. Tidak ada responden yang

menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap semua indikator, dan sedikit yang menyatakan Tidak Setuju (TS) atau Netral (N).

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh pimpinan Satpol PP dirasakan positif dan didukung oleh mayoritas anggota, terutama dalam aspek pemberian arahan yang jelas, menerima saran masukan, melibatkan bawahan serta pendelegasian tugas kepada bawahan.

Tabel 2.
Rekapitulasi Jawaban Responden – Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas.	0	1	8	12	19
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dalam jumlah yang banyak	0	0	16	14	10
3	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	0	8	18	16
4	Saya bekerja dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif	0	0	12	15	13
5	Saya senang bekerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	0	0	6	17	17

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 2, sebagian besar anggota Satpol PP menilai dirinya memiliki kinerja yang baik, ditunjukkan dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator. Pernyataan dengan tanggapan paling positif adalah pernyataan nomor 1, "Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas," dengan 12 responden (30%) Setuju dan 19 responden (47%) Sangat Setuju.

Selain itu, pernyataan nomor 5 mengenai kerja sama dengan sesama pegawai juga mendapat respons positif yang tinggi, yakni 17 responden (42,5%) Setuju dan 17 responden (42,5%) Sangat Setuju, hal ini menunjukkan bahwa kerja sama anggota memiliki peran dalam mendukung kinerja para pegawai. Sementara itu, pernyataan nomor 2

dan 4 mendapat proporsi Netral (N) yang lebih tinggi, masing-masing sebanyak 12 dan 16 responden, menunjukkan bahwa sebagian anggota menilai kualitas hasil kerja dan kemampuan menangani masalah di lapangan masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, data tersebut mencerminkan bahwa mayoritas anggota Satpol PP memiliki persepsi positif terhadap kinerjanya, terutama dalam hal kualitas kerja, kerja sama dan ketepatan waktu.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi

15.0. dengan hasil perhitungan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	15.432	3.201	-	4.821	0.000
Kepemimpinan	0.685	0.089	0.726	7.685	0.000

Sumber: Output SPSS yang disimulasikan, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dengan memperlihatkan angka yang berada pada *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15.432 + 0.685X$$

Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

Nilai 15.432 diatas merupakan nilai costanta yang mengandung arti bahwa kinerja pegawai satpol PP adalah sebesar 15.432 apabila variabel gaya kepemimpinan situasionalnya adalah

constant atau tidak mengalami perubahan.

Nilai 0.685 menunjukan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan nilai 1 (satu) satuan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Situasional akan mengakibatkan kenaikan tingkat Kinerja Pegawai satpol PP sebesar 0.685.

Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.726. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0.527 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 52,7% dengan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. nilai

Sig untuk pengaruh (Parsial) variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $0.0 < 0.50$ dan nilai t hitung $7.685 > t$ tabel 2.022 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan secara parsial.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian merupakan uraian dari hasil analisis yang merupakan jawaban dari rumusan masalah atau pembuktian hipotesis penelitian.

Bagian ini membahas hasil penelitian berdasarkan temuan data empiris yang telah dianalisis pada subbab sebelumnya yang difokuskan pada keterkaitan antara gaya kepemimpinan situasional dan

kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan, serta relevansinya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Hasil analisis data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian “setuju” dan “sangat setuju” terhadap indikator-indikator gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pimpinan. Indikator paling menonjol adalah:

- a. Pemberian arahan yang jelas;
- b. Menerima Saran Masukan dari Bawahan ;
- c. Keterlibatan Bawahan dalam berbagai kegiatan dan keputusan, dan
- d. Pendelegasian tugas kepada bawahan.

Hal ini menunjukkan bahwa anggota Satpol PP merasakan bahwa pimpinan mereka menjalankan peran kepemimpinan yang efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas operasional.

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan kondisi bawahan dan situasi kerja.

2. Kinerja Anggota Satpol PP

Responden juga memberikan tanggapan positif terhadap indikator kinerja seperti:

- a. Hasil kerja yang berkualitas
- b. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan
- c. Penyelesaian tugas tepat waktu
- d. Pemberdayaan potensi yang ada secara efektif, dan

e. Kerja sama tim

Hal ini menunjukkan bahwa anggota Satpol PP memiliki kesadaran dan komitmen kerja yang baik. Kondisi ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh pimpinan, seperti mengarahkan, menerima masukan bawahan, melibatkan bawahan dan memberi tugas kepada bawahan.

Kinerja yang baik juga sejalan dengan penekanan dalam teori Manajemen Kinerja, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan langsung.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja

Uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP, dengan

nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.527. Artinya, sekitar 52,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional. Temuan ini menguatkan hasil penelitian oleh Wahyudi (2020) tentang Kepemimpinan situasional meningkatkan kinerja dan kedisiplinan ASN, penelitian Mulyadi (2019) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan inisiatif kerja pegawai.

Dengan demikian, semakin baik kualitas gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pemimpin yang komunikatif, memberi arahan, dan terlibat langsung akan mendorong semangat kerja dan tanggung jawab personil di lapangan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai Satpol PP. Pemimpin yang mampu menyeimbangkan ketegasan dan dukungan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, disiplin, dan produktif serta berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kabupaten Manokwari Selatan adalah bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan. Hal ini terlihat dari penilaian yang baik oleh mayoritas anggota kepada pimpinan

yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari (< 0.05), yang berarti terdapat Pengaruh yang Signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak terkait, yaitu agar Kepala Satpol PP Kabupaten Manokwari Selatan selalu memberi arahan kepada dan instruksi kepada para pegawainya, mengedukasikan bawahan, mendelegasikan tugas dan memutuskan segala sesuatu menyangkut tugas pekerjaan bersama pegawainya agar pegawai lebih

meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggita Wulandari, Suroso, & Flora Patricia Anggela. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus TB. Santia Jaya Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(10), 5984–.
- Bwarlely, Y., Latupapua, C. V., & Lewaherilla, N. C. 2024. Situational Leadership Style, Work Environment And Work Commitment To Improve The Performance Of Lecturers. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 924–933.
- Devianes, M. F., & Adi, A. N. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(4), 428–437.
- Fathan Futuh Falestin & Widya Puteri, I. A. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Kesehatan Mental Indonesia*, 4(1), 39–51.

- Handoko, T. H. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. (18th ed.). Boston: Pearson Education.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Kusumawati, A. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlis Ermawati, Survival, & Ana Sopanah Supriyadi. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), Juli 2025.
- Putri Kusuma W., et al. 2024. Situational Leadership: Leader Adaptation Strategies In Various Organizational Contexts. *International Journal Business, Management and Innovation Review (IJB MIR)*.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tuerah, P. E. A. ., Sumual, S. D. ., Lumapow, H. R., et al. 2024. Literature Reviews: Role Situational Leadership In Improving Teacher Performance. *International Journal of Information Technology and Education*, 3(4), 107–116.63
- Zhao, X., Huo, B., Selen, W., & Yeung, J. H. Y. 2019. The Impact Of Internal Integration And Supply Chain Performance. *Journal of Operations Management*.