

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian dan Pembahasan**

##### **4.1.1. Sejarah Satpol PP**

Keberadaan Polisi Pamong Praja dimulai pada era Kolonial zaman penjajahan Belanda sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan gubernur, bahwa kebutuhan memelihara Ketentraman dan Ketertiban penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu Kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan ketenteraman dan keamanan, semacam polisi yang merangkap jaksa dan hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum yang terjadi antara VOC dengan warga serta menjaga ketertiban dan ketentraman warga.

Kemudian pada masa kepemimpinan , dikembangkanlah dengan dibentuk Satuan lainnya yang disebut Polisi Pamong Praja yang bertugas membantu pemerintah di tingkat kawedanan yang bertugas menjaga ketertiban dan ketentraman serta keamanan warga. Menjelang akhir era kolonial khususnya pada masa pendudukan Jepang organisasi polisi Pamong Praja mengalami perubahan besar dan dalam prakteknya menjadi tidak jelas, dimana secara struktural Satuan Kepolisian, peran dan fungsinya bercampur baur dengan Kemiliteran. Pada masa

Kemerdekaan tepatnya sesudah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Polisi Pamong Praja tetap menjadi bagian organisasi dari Kepolisian karena belum ada Dasar Hukum yang mendukung Keberadaan Polisi Pamong Praja sampai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948.

Secara definitif Polisi Pamong Praja mengalami beberapa kali pergantian nama namun tugas dan fungsinya sama, adapun secara rinci perubahan nama dari Polisi Pamong Praja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948 pada tanggal 30 Oktober 1948 didirikanlah Deta semen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewon yang pada tanggal 10 Nopember 1948 diubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja;
2. Tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Keputusan Mendagri No.UP.32/2/21 disebut dengan nama Kesatuan Polisi Pamong Praja.
3. Pada Tahun 1962 sesuai dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962 nama Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah menjadi Pagar Baya.
4. Berdasarkan Surat Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No.1 Tahun 1963 Pagar Baya diubah menjadi Pagar Praja.
5. Setelah diterbitkannya UU No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, maka Kesatuan Pagar Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.

6. Dengan Diterbitkannya UU No.22 Tahun 1999 nama Polisi Pamong Praja diubah kembali dengan nama Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.
7. Terakhir dengan diterbitkannya UU no.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, lebih memperkuat Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pembantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban umum dan ketenteraman Masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja

Meskipun keberadaan kelembagaan Polisi Pamong Praja telah beberapa kali mengalami perubahan baik struktur organisasi maupun nomenklatur, yang kemungkinan dikemudian hari masih berpeluang untuk berubah, namun secara substansi tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja tidak mengalami perubahan yang berarti. Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satuan Polisi Pamong Praja, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang dapat berbentuk Dinas Daerah atau Lembaga Teknis Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Organisasi dan tata kerja

Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah, sehingga antar daerah bisa saja memiliki nama, organisasi, dan tata kerja yang berbeda-beda.

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

a. Visi

Visi Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Riau mempunyai makna yaitu: Satuan Polisi Pamong Praja dapat mewujudkan kondisi aman, tentram tertib dan tegaknya Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah di Propinsi Riau

b. Misi

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan pernyataan misi merupakan sesuatu yang dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan adanya misi diharapkan seluruh aparat dan masyarakat yang berkepentingan dapat mengenal instansi Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Riau dan ikut berperan dalam program – programnya. Sejalan dengan visi yang telah ditetapkan, maka misi yang diemban Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya Polisi Pamong Praja yang handal, tangguh dan profesional
2. Tersedianya sarana-sarana yang memadai dalam menunjang kelancaran tugas
3. Mendorong peningkatan pendapatan daerah melalui pelaksanaan Penegakan Perda dan Keputusan Kepala Daerah

4. Mendorong terciptanya tata tertib umum untuk mendukung kesejahteraan rakyat
5. Meningkatkan dan Memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja
6. Pengamanan dan Penertiban Internal
7. Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan pihak terkait dalam mewujudkan dan memelihara ketentraman dan ketertiban Umum serta penegakan peraturan daerah dan peraturan pelaksanaannya.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu menetapkan Tujuan dan Sasaran sebagai berikut :

#### **4.1.2.1 Tujuan**

Berdasarkan misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang telah ditetapkan, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsi kedinasan secara efektif, dinamis, kondusif dan aplikatif sehingga terlaksananya penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum.
2. Meningkatnya kesadaran dan peran serta masyarakat dan dunia usaha secara aktif dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum.
3. Terlaksananya upaya pencegahan, pengendalian dan pemulihan ketentraman dan ketertiban umum secara optimal sehingga terwujudnya ketentraman dan ketertiban umum.

4. Meningkatnya pelaksanaan Koordinasi, integrasi dan sinergi antar lembaga terkait secara optimal dalam upaya pembinaan, pengawasan dan pengendalian dampak ketentraman dan ketertiban umum.
5. Terlaksananya pengadaan dan pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja secara optimal sebagai komponen penunjang penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum dan penegakan Perda, Perbup dan Kepbup.
6. Terbentuk dan berfungsinya kelembagaan yang berperan sebagai motivator dan pelaksana ketentraman dan ketertiban umum.

#### **4.1.2.2. Sasaran**

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu menetapkan Sasaran yang sesuai dengan tujuan tersebut diatas sebagai berikut :

1. Terwujudnya pengembangan kapasitas kelembagaan, kapasitas sumber daya Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja, tersedianya Sarana dan prasarana pemantauan dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum.
2. Terwujudnya pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, sehingga terpenuhi penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum, meningkatnya kesadaran, kepedulian dan kemampuan masyarakat dan dunia usaha dalam pengelolaan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Terwujudnya koordinasi, integrasi dan sinergi antar lembaga/instansi pemerintah dalam upaya pengendalian dampak penyelenggaraan

pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum dalam pelaksanaan pembangunan.

4. Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki fasilitas Sarana dan Prasarana yang memadai guna mendukung terlaksananya penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum.
5. Terlaksananya pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan ketentraman dan ketertiban umum di Kabupaten Rokan Hulu

#### **4.1.2.3. Tugas pokok dan fungsi Satpol PP**

1. Tugas dan fungsi Kepala Satuan

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu walikota dalam memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah lingkup pengelolaan lingkungan hidup yang melingkupi bidang analisis mengenai dampak lingkungan, bina sadar lingkungan, pengelolaan dan konservasi sumber daya alam dan energi serta pengendalian dampak lingkungan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Satuan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja badan sesuai dengan visi dan misi daerah
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang lingkungan hidup
- c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas sekretariat, bidang-bidang, kasi intel dan kelompok jabatan fungsional

- d. Pembinaan administrasi perkantoran
  - e. Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait dibidang lingkungan hidup serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan SKPD, lembaga/ instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Satuan
  - f. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai Satuan
  - g. Pelaksanaan tugas selaku pengguna anggaran / pengguna barang
  - h. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
  - i. Pemberian laporan pertanggung jawaban tugas kepala satuan kepada walikota melalui sekretaris daerah dan laporan kinerja badan sesuai ketentuan yang berlaku;
  - j. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh walikota.
2. Tugas dan fungsi sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok yaitu membantu kepala badan dalam memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis administratif kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, sekretariat mempunyai fungsi :

- 1. Pengkoordinasian penyusunan dan perumusan bersama kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis badan
- 2. Penyusunan bersama program kerja dan rencana kegiatan badan berdasarkan pada visi dan misi badan



3. Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Sekretariat
  4. Pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup badan;
  5. Pembinaan pengendalian administrasi keuangan dan kepegawaian badan;
  6. Perumusan bahan rencana kebutuhan belanja langsung dan belanja tidak langsung serta bahan rencana kebutuhan, pemanfaatan dan pemeliharaan barang inventaris badan; penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
  7. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan;
  8. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah kepala badan;
  9. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan kegiatan Badan secara berkala.
3. Tugas dan fungsi bidang-bidang

Bidang – bidang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan melaksanakan fungsi dan tugas sebagai berikut :

- a. Bidang analisis mengenai dampak lingkungan dan alam Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
- b. Perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);

- d. Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan badan yang meliputi penilaian analisa dampak lingkungan dan pemantauan analisa dampak lingkungan;
  - e. Fasilitasi pelaksanaann penilaian dokumen lingkungan, penilaian lapangan dan penyiapan bahan pemberian rekomendasi;
  - f. Fasilitasi pelaksanaan pemantauan penerapan dokumen lingkungan dan pemantauan lingkungan hidup bagi seluruh jenis usaha dan/atau kegiatan yang wajib menyusun dokumen lingkungan;pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait;
  - g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam tugas lingkupnya;
  - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan;
  - i. Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan.
4. Bidang bina sadar lingkungan / BSL
- Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
- 1. Perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
  - 2. Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
  - 3. Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan badan yang meliputi pengendalian pencemaran air dan udara serta pengendalian pencemaran limbah padat dan bahan berbahaya beracun;

- a. Fasilitasi akses layanan informasi, penyuluhan, sosialisasi dan pelatihan yang berwawasan lingkungan;
    - b. Fasilitasi pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan dan pemberdayaan lingkungan;
  4. Pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait;
  5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam tugas lingkungannya.
  6. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan.
  7. Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan.
6. Bidang pengendalian dampak lingkungan /BPDL
- Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
- a. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
  - b. pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
  - c. Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi pengendalian pencemaran air dan udara serta pengendalian pencemaran limbah padat dan bahan berbahaya beracun;
    1. Fasilitasi pelaksanaan penanggulangan dan pemulihan dampak pencemaran air dan udara.

2. Fasilitasi pelaksanaan penanggulangan dan pemulihan lingkungan akibat pencemaran limbah padat domestik dan limbah B3.

d. Pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait.

e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam tugas lingkupnya.

f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah kepala satuan.

g. Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada kepala satuan.

#### 7. Bidang pengendalian konservasi sumberdaya alam / BPKSDA

Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;

a. Perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;

b. Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);

c. Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi pengendalian pencemaran air dan udara serta pengendalian pencemaran limbah padat dan bahan berbahaya beracun;

1. Fasilitasi pelaksanaan pengendalian aktivitas dan pemanfaatan sumber daya alam;

2. Fasilitasi pengembangan, pemantauan dan pengawasan konservasi sumber daya alam;

- d. Pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait.
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam tugas lingkungnya.
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah kepala satuan.
- g. Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada kepala satuan.

#### **4.1.2.4. Struktur organisasi**

Struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu dikeluarkan bersamaan dengan Peraturan Bupati tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu tahun 2012.

Susunan organisasi Stuan Polisi Pamong Praja terdiri dari

##### 1. Kepala Satuan

Adalah Seorang yang memimpin atau atasan yang paling tinggi disatuan.

##### 2. Sekretaris

Adalah Seorang yang membantu kepala badan dalam memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis administratif kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan Perencanaan,

##### 3. Bidang operasional ketentraman dan ketertiban umum

Untuk mengkoordinasi anggota ketika dilapangan

##### 4. Bidang penyidik dan penindakan

Bertugas untuk mencari tau inpormasi tentang tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kekantor

##### 5. Bidang pengembangan kapasitas

Tugasnya mengkoordinasi alat yang harus diganti, dan snek anggota di ketika dilapangan

##### 6. Bidang perlindungan masyarakat dan unit pelaksanaan

## 4.2. Data Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	18 – 30 tahun	12	15 %
2.	31 – 40 tahun	39	48,75 %
3.	41 – 50 tahun	25	31,25 %
4.	51 – 60 tahun	4	5 %
Jumlah		80	100 %

Sumber: Kantor Satpol PP olah data 2017

Dari tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden lebih banyak berusia muda sehingga kemampuan yang dimiliki anggota Kantor Satpol PP sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari usia pegawai yang lebih tinggi yaitu 31 – 40 tahun sebanyak 39 orang (48,75%).

Tabel 4.2. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	48	60 %
2.	Perempuan	32	40 %
Jumlah		80	100 %

Sumber: Kantor Satpol PP olah data 2017

Dari tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden lebih banyak berusia berjenis kelamin laki-laki sehingga kemampuan teknis yang dimiliki anggota Kantor Satpol PP sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari jenis kelamin laki-laki yang lebih banyak yaitu 48 orang (60 %).

Tabel 4.3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Tingkat pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	SMA sederajat	53	66,25%
2.	D-III sederajat	7	8,75%
3. 4.	S-I	18	22,5%
	S-II	2	2,5%
Jumlah		80	100 %

Sumber: olah data 2017

Dari tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa rata-rata anggota Kantor Satpol PP Rokan Hulu mayoritas berpendidikan rendah sehingga pendidikan yang didapat selama menjadi anggota Satuan Polisi Pamong Praja sangat membantu anggota dalam melaksanakan tugas dan mampu menjalankan tugas tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan anggota Rata-rata SMA sederajat sebanyak 53 orang (66,25 %).

Tabel 4.4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama masa kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	1 – 3 tahun	16	20 %
2.	4 – 6 tahun	18	22,5 %
3.	7 – 9 tahun	29	36,25 %
4.	10 – 13 tahun	13	16,25 %
5.	14 – 16 tahun	4	5 %
Jumlah		80	100 %

Sumber: olah data 2017

Tabel 4.4. dapat dijelaskan sesuai dengan lama masa kerja yang dimiliki anggota, maka kemampuan yang dimiliki anggota Kantor Satuan Polisi Pamong Praja juga lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan lebih sehingga memerlukan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja antar sesama anggota. Sehingga prestasi yang dimiliki Kantor Satuan Polisi Pamong Praja bisa lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan lama masa kerja rata-rata 7 – 9 tahun yaitu sebanyak 29 orang (36,25 %).

### **4.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian**

#### **4.3.1. Deskriptif Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu**

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Apabila dilihat menggunakan gaya pemimpin, gaya kepemimpinan transformasional memiliki leader atau pemimpin dengan gaya persuasif dimana leader mampu untuk mengajak bawahannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengaruh kepemimpinan transformasional bagi anggota dalam pembahasan penelitian ini untuk memberikan semangat kerja para anggota agar tercapainya prestasi kerja yang baik bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sehingga menimbulkan sisi baiknya yang mana dapat di



buktikan dengan tabel tingkat capaian responden berdasarkan indikator kharismatik

#### 4.3.2. Deskriptif Kharismatik pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

No Item	Kriteria Pernyataan										n	kor Total	rata-rata	CR	Ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	STS	%					
	F		F		F		F		F						
1.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik
2.	46	57,7	33	41,2	1	1,25	0	0	0	0	80	365	4,5	91,2	Sangat Baik
3.	41	51,3	35	43,7	3	3,7	1	1,3	0	0	80	356	4,3	89	Sangat Baik
4.	43	53,7	28	35	9	11,3	0	0	0	0	80	354	4,4	88,5	Sangat Baik
5.	47	58,7	18	22,5	10	12,5	5	6,25	0	0	80	347	4,3	86,7	Sangat Baik
6.	51	63,7	20	25	9	11,3	0	0	0	0	80	362	4,5	90,5	Sangat Baik
7.	41	51,3	35	43,7	3	3,7	1	1,3	0	0	80	356	4,3	89	Sangat Baik
8.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik
9.	48	60	20	25	7	8,7	3	3,7	2	2,5	80	349	4,4	87,3	Sangat Baik
10	37	46,3	23	28,7	12	15	4	5	4	5	80	325	4,0	81,2	Sangat Baik
11	25	31,2	17	21,2	18	22,5	10	12,5	10	12,5	80	277	3,5	69,2	Cukup Baik
12	30	37,5	20	20	15	18,75	12	15	3	3,75	80	302	3,8	75,5	Baik
Rata-rata Variabel													4,3	85,9	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 4.5. dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap Prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yaitu sebesar (85,9 %) yang artinya indikator ini berada pada kategori sangat terbaik, berdasarkan olahan data yang didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dengan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selalu mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Pimpinannya.

#### **4.3.3. Deskriptif Loyalitas pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu**

Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan konsumen lebih cenderung mempengaruhi sikap konsumen. Sedangkan konsep loyalitas konsumen lebih menekankan kepada perilaku pembeliannya. Adapun loyalitas yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang Loyalitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, dengan loyalitas yang baik maka akan mendapatkan hasil yang memuaskan sehingga kita akan merasa mendapatkan prestasi kerja yang baik pula dimana di buktikan dengan tabel jawaban Responden dibawah ini:

**Tabel 4. 6. Deskriptif Variabel Loyalitas pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu**

No tem	Kriteria Pernyataan										n	kor total	rata- ata	CR	Ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	STS	%					
	F		F		F		F		F						
1.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik
2.	46	57,7	33	41,2	1	1,25	0	0	0	0	80	365	4,5	91,2	Sangat Baik
3.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik
4.	43	53,7	28	35	9	1,3	0	0	0	0	80	354	4,4	88,5	Sangat Baik
5.	47	58,7	18	22,5	10	2,5	5	6,25	0	0	80	347	4,3	86,7	Sangat Baik
6.	37	46,3	26	32,5	9	1,3	8	10	0	0	80	332	4,1	83	Sangat Baik
7.	41	51,3	35	43,7	3	3,7	1	1,3	0	0	80	356	4,3	89	Sangat Baik
8.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik
9.	48	60	20	25	7	8,7	3	3,7	2	2,5	80	349	4,4	87,3	Sangat Baik
10	37	46,3	23	28,7	12	15	4	5	4	5	80	325	4,0	81,2	Sangat Baik
11	25	31,2	17	21,2	18	22,5	10	12,5	10	12,5	80	277	3,5	69,2	Cukup Baik
12	46	57,7	33	41,2	1	1,25	0	0	0	0	80	365	4,5	91,2	Sangat Baik
Rata-rata Variabel													4,3	86,8	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 4.6. dapat diketahui bahwa pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan loyalitas (X2) sebesar (86,8%) ini berarti bahwa loyalitas berada pada kategori Sangat Baik, hal ini berarti loyalitas berpengaruh terhadap prestasi kerja para Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu hal ini dibuktikan dengan adanya dibuatkan Kartu Jaminan Kesehatan bagi setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sebagai bentuk Loyalitas terhadap anggotanya.

#### **4.3.4. Hasil Penelitian berdasarkan Prestasi Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu**

Prestasi Kerja atau kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas seseorang patutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagai mana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sesuai prestasi kerjanya yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan satu hal yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun Prestasi kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, dengan prestasi kerja yang baik maka tujuan organisasi akan bisa dicapai dengan baik pula. Hal ini dapat dilihat dari olahan data berdasarkan prestasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 7. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu**

No tem	Kriteria Pernyataan										n	kor total	rata- rata	CR	ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	STS	%					
	F		F		F		F		F						
1.	25	31,2	17	21,2	18	22,5	10	12,5	10	12,5	80	277	3,5	69,2	Cukup Baik
2.	47	58,7	18	22,5	10	12,5	5	6,25	0	0	80	347	4,3	86,7	Sangat Baik
3.	43	53,7	28	35	9	11,3	0	0	0	0	80	354	4,4	88,5	Sangat Baik
4.	25	31,3	20	25	7	8,7	10	12,5	18	22,5	80	264	3,3	66	Cukup Baik
5.	33	41,2	17	21,2	15	18,8	10	12,5	5	6,25	80	303	3,7	75,7	Baik
6.	41	51,3	35	43,7	3	3,7	1	1,3	0	0	80	356	4,3	89	Sangat Baik
7.	37	46,3	26	32,5	7	8,8	5	6,25	4	5	80	325	4,1	81,3	Sangat Baik
8.	46	57,5	34	42,5	0	0	0	0	0	0	80	366	4,6	91,5	Sangat Baik

9	37	46,3	23	28,7	12	15	4	5	4	5	80	325	4,0	81,2	Sangat Baik
Rata-rata Variabel													4,0	81,0	Sangat Baik

Sumber : *Olahan Data 2018*

Dari tabel 4.7. dapat diketahui bahwa prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan prestasi kerja (Y) sebesar (81,0%) ini berarti bahwa Prestasi kerja berada pada kategori Sangat Baik, hal ini berarti Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Roikan Hulu hal ini dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang telah diraih dari setiap perlombaan yang diikuti anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

#### 4.4. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji validitas

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji yang menentukan bagaimana keadaan data yang digunakan untuk mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sehingga kita mengetahui bagaimana uji yang didapatkan sesuai dengan tabel yang disajikan dalam penelitian ini yang disajikan

Tabel 4.8 Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,316	0,229	Valid
Pertanyaan 2	0,519	0,229	Valid
Pertanyaan 3	0,390	0,229	Valid
Pertanyaan 4	0,429	0,229	Valid
Pertanyaan 5	0,391	0,229	Valid

Pertanyaan 6	0,277	0,229	Valid
Pertanyaan 7	0,458	0,229	Valid
Pertanyaan 8	0,429	0,229	Valid
Pertanyaan 9	0,417	0,229	Valid
Pertanyaan 10	0,329	0,229	Valid
Pertanyaan 11	0,437	0,229	Valid
Pertanyaan 12	0,342	0,229	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisioner dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Analisis ini bertujuan untuk menganalisis apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel sebagai alat pengumpul data variabel penelitian

Hasil ini masih salah

## 4.5. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dengan tabel berikut ini

Tabel 4.10 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.698	2.364		5.372	.000
	Kepemimpinan transformasional	.098	.158	.071	.618	.538
	loyalitas	.041	.084	.055	.481	.632

a. Dependent Variable: prestasi

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu :  $Y = 12.698 + 0,98 + 0.41$  dalam artikata kepemimpinan transformasional dan loyalitas berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

#### 4.6. Koefisien korelasi dan determinasi

Masukkan hasil spss untuk nilai r dan r square

#### 4.7. Uji Hipotesis

Yaitu untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen hal ini berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian sebagai mana yang sudah di tetapkan.

**Tabel 4.11 anova<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.296	2	.648	.301	.741 <sup>a</sup>
	Residual	163.540	76	2.152		
	Total	164.835	78			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, loyalitas

b. Dependent Variable: prestasi

Dari tabel 4.11 dapat kita baca bahwa uji hipotesis yang di dapatkan adalah Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = .301 dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian nilai F hitung = (.301) lebih besar dari F tabel (0.254). hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan loyalitas anggota berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

#### **4.6. Pembahasan**

Dari hasil analisis data jawaban responden didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan loyalitas terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data dari indikator kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yaitu sebesar (85,9%) yang artinya indikator ini berada pada kategori Sangat Baik, berdasarkan olahan data yang didapatkan bahwa kepemimpinan



transformasional dan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas Terhadap kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan indikator Prestasi kerja atau jiwa menjaga hubungan baik sesama anggota berada (81,0%) yang artinya indikator ini berada dalam kategori terbaik, nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apa bila ada Variabel X kepemimpinan transformasional dan loyalitas maka berpengaruh positif terhadap Variabel Y prestasi kerja anggota kantor satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu. diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisisioner dikatakan valid, r adalah .974 dan r squer nya .885, kepemimpinan trasformasional mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu nilai contansta nilai T sebesar 5.372 sedangkan signya .000, nilai T keselamatan kerja Betanya sebesar .071 sedangkan nilai T nya sebesar .618, loyalitas kerja mempengaruhi prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu hal ini dibuktikan dengan nilai Betanya sebesar .055 sedangkan nilai T nya sebesar .481, dalam artikata kepemimpinan transformasional dan loyalitas berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, uji hipotesis yang di dapatkan adalah Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil

perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = .301 dengan signifikan 0.000 < 0,05. Dengan demikian nilai F hitung = (.301) lebih besar dari F tabel (0.254). hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan loyalitas anggota berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada Anggota Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu:

- i. Hasil olahan data dari variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yaitu sebesar (85,9%) yang artinya indikator ini berada pada kategori Sangat Baik
- ii. Hasil olahan data dari variabel Loyalitas ( $X_2$ ) yaitu sebesar (86,8%) yang artinya indikator ini berada pada kategori Sangat Baik
- iii. Hasil olahan data berdasarkan variabel prestasi kerja berada (81,0 %) yang artinya indikator ini berada dalam kategori Sangat Baik
- iv. Kepemimpinan transformasional dan loyalitas berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar .055 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  nya sebesar .481.

#### **B. Saran**

1. Disarankan pada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu agar dapat lebih meningkatkan pemberian perlindungan kepada anggota agar tercapainya prestasi kerja anggota kantor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu

2. Kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu agar dapat meningkatkan lagi Prestasi kerja agar tercapainya program kerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acmad 2006. *Pemimpin Religius Berpisi Kerakyatan*. Rokan Hulu: Pemerintah Babupaten Rokan hulu
- Aini Yulfita. 2013. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2*. Rokan Hulu-Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
- Aprofiluui. 2012. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Bernandin dan Russel. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Pers
- Danim Sadarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Farida. 2012. *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Studi di Kota Bandar Lampung*, Lampung: Universitas Bandar Lampung
- Feliatra DEA dkk. 2011. *Metode Penelitian Persiapan Bagi Peneliti Pemula, Pekan Baru*: Faperika Perss Universitas Riau
- Gill dkk. 2010. *Thr Relationship Between Transformational Leadersip and Employee Desire For Empowerment*, Jakarta: Erlangga
- Hasan Ali. 2008. *Marketing*, Yogyakarta: Media Peresindo
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan masalah*, Jakarta: PT. Toko Agung Jaya
- Idris. 2007. *Strategi dan metode Pengajaran*, Bandung: Alfabeta
- Jumi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tataruang Dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu*, Pasir Pengaraian: UPP
- Jurnal Ansori dkk. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia*, Surakarta
- Lako.A. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books
- Muslim Muhammad. 2011. *Hakikat Sains*, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo.S. 2010. *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

- Rivai Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sahputri. 2013. *Analisis Pembangunan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di LPP RRI Bengkulu*, Bengkulu: Universitas Bengkulu
- Samsul. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.IPB: Press
- Sedarmayanti Denni. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industri Krian*
- SK dan Perda Tahun 2016
- Siagian Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Sibagariang dkk. 2010. *Buku Saku Metodologi Penelitian*, Jakarta: Trans Info Media
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis, Bandung* : ALFABETA
- Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta
- Tommy dkk. 2010. *Analisis Pemasalahan dan Loyalitas Karyawan*, Jakarta Timur: Universitas Kristen Petra