



**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP
KINERJA PETUGAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SATPOL PP
KECAMATAN PADEMANGAN**

Oleh : *Kunto Atmojo, *Nurwulan Kusuma Devi, Wiwit Damayanti,
Muhammad Sobri, Meini Prihantati, Heberlolo Simbolon

email : kunto.atmojo7173@gmail.com, nurwulankusumadevi026@gmail.com,
wiiwitdamayanti@stimaimmi.ac.id meiniprihantanti@stimaimmi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of visionary leadership on the performance of officers with organizational commitment as a mediating variable at Satpol PP Pademangan District, which is used as a research object. "This research is a research with quantitative methods using survey methods and explanatory/cause and effect analysis. To determine the level of relationship between the independent variables, namely visionary leadership (X1) and officer performance (X2) with the dependent variable, namely organizational commitment (Y). The research material was taken from the results of distributing respondent's questionnaires from a population of 58 members with a sampling technique using the slovin formula with a tolerance level of 10% (0.10). "Visionary leadership has a direct effect on officer performance, this is based on the results of research data processing where the t value is 4.866. Meanwhile, the ttable value at the 95% confidence level (= 5%) with a degree of freedom (df) = 57 is 1.68. Thus, when compared between the tcount value (4.866) and the ttable value (1.68), the tcount value is greater than the ttable value, so the hypothesis taken is Ho: rejected and H1: accepted. The direct effect of visionary leadership on officer performance is 32.94 % "Organizational commitment has a direct effect on the performance of officers, this is based on the results of research data processing where the obtained t value is 2.939. While the ttable value is at the 95% confidence level. "(= 5%) with degree of freedom (df) = 57 is 1.68. Thus, when compared between the tcount value (2.939) and the ttable value (1.68), the tcount value is greater than the ttable value, so the hypothesis taken is Ho: rejected and H2: accepted. The direct effect of organizational commitment on officer performance is 11.97 % " Visionary leadership influences the performance of officers with organizational commitment as a mediating variable at Satpol PP Pademangan District."

Keywords: visionary leadership, performance, organizational commitment.

LATAR BELAKANG

Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), baik sebagai personil maupun institusi, selalu mengalami perkembangan sejalan dengan luasnya cakupan tugas dan kewajiban kepala daerah dalam menyelenggarakan bidang pemerintahan. Khusus berkaitan dengan keberadaan Satpol PP dalam penegakan hukum (represif), sebagai perangkat pemerintah daerah, kontribusinya sangat diperlukan guna mendukung suksesnya pelaksanaan Pemerintah Daerah. Satpol PP diharapkan dapat menjaga

kepastian pelaksanaan peraturan daerah dalam upaya penegakkannya ditengah-tengah masyarakat, sekaligus membantu dalam menindak segala bentuk penyelewengan dari pelaksanaan peraturan daerah dan keputusan Kepala Daerah.

Satpol PP dalam melaksanakan kewenangannya tentunya tidak mudah, apalagi dalam melaksanakan kewenangannya dibatasi oleh kewenangan represif yang sifatnya non yustisial. Karenanya, aparat Satpol PP seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

memiliki kepentingan tertentu dalam memperjuangkan kehidupannya, yang tidak jarang akhirnya bermuara pada munculnya konflik (bentrokan).

Satpol PP dalam menghadapi situasi seperti ini harus dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan paradigma baru Satpol PP yaitu menjadi aparat yang ramah, bersahabat, dapat menciptakan suasana batin dan nuansa kesejukan bagi masyarakat, namun tetap tegas dalam bertindak demi tegaknya peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan dinamika masyarakat seiring dengan tuntutan era globalisasi, setiap petugas Satpol PP dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya

Berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui kinerja petugas Satpol PP Kecamatan Pademangan belum seluruhnya baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Petugas kurang baik dalam menerapkan deteksi dan cegah dini terkait keberadaan spanduk dan reklame yang tayang di tempat-tempat terlarang.
2. Petugas sering bertidak berlebihan dalam melaksanakan penertiban pedagang kaki lima yang berjualan di tempat terlarang.
3. Kualitas petugas kurang baik dalam melaksanakan penyusunan program, pemeliharaan ketentraman, serta penyelenggaraan ketertiban umum.
4. Petugas tidak dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
5. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan ketentraman dan penegakan peraturan daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau aparaturnya lainnya belum sesuai dengan target jumlah program yang harus diselesaikan.
6. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan ketentraman dan penyelenggaraan ketertiban umum belum sesuai dengan target jumlah pekerjaan.
7. Beberapa pekerjaan pembinaan dan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja tidak dapat dilaksanakan sesuai target waktu penyelesaian.

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja petugas perlu ditingkatkan pada Satpol PP Kecamatan Pademangan. Sementara itu, kinerja petugas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor

seperti kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, profesionalitas, perencanaan, koordinasi, pengawasan, kompetensi pegawai, budaya organisasi, komunikasi, sarana prasarana, pelatihan dan lain-lain. Dari beberapa faktor tersebut diduga kepemimpinan visioner dan komitmen organisasi dominan mempengaruhi kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi yang disengaja dan dijalankan oleh seseorang, dalam hal ini pemimpin, terhadap orang lain dalam rangka membangun struktur kegiatan serta hubungan-hubungan di dalam sebuah organisasi. Sementara kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha, yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi, dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Pimpinan memiliki kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan di manapun dan kapanpun sangat diperlukan dalam sebuah komunitas (organisasi) untuk menentukan dan tujuannya. Dalam sebuah organisasi, mutlak adanya seorang pemimpin guna menentukan arah dan tujuan dari organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Jika satu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin yang dipercaya, maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan baik, sesuai apa yang menjadi cita-cita bersama.

Definisi kepemimpinan yang banyak dikemukakan para pakar, umumnya mencerminkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang disengaja dan dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain dalam rangka membangun struktur kegiatan serta hubungan-hubungan di dalam sebuah komunitas atau organisasi. Menurut Gibson dkk dalam Nawawi.

Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi yang menjadi sudut pandangnya

Teori kepemimpinan adalah teori peng-generalisasian satu seri perilaku pemimpin serta konsep-konsep kepemimpinannya, dengan

menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi yang menjadi sudut pandangnya, seperti 1) Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan; 2) Tipe dan gaya kepemimpinan; 3) Syarat-syarat kepemimpinan (Kartono, 2019 : 27).

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keinginan individu untuk tetap di dalam hubungan dengan suatu organisasi dan keinginan hati untuk berusaha memelihara kualitas hubungan. Komitmen merupakan unsur penting di dalam keberhasilan hubungan jangka panjang. Walter dalam Kuntjoro (2017:57) berpendapat bahwa komitmen adalah hal yang telah dikenal luas menjadi suatu bagian integral dari beberapa long-term business relationship. Dalam banyak kasus, hal ini digambarkan sebagai suatu jenis kecenderungan untuk membangun dan memelihara suatu hubungan jangka panjang.

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2017:58) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor

Didukung oleh Garbarino Ellen & Mark S. Johnson dalam Sopiiah (2018:67) menyatakan bahwa komitmen diketahui sebagai salah satu faktor yang penting untuk kesuksesan hubungan jangka panjang dalam organisasi. Dikatakan bahwa sebagai keinginan yang berlanjut untuk memelihara suatu nilai hubungan.

Mac et al. (2011 : 68) menyatakan bahwa komitmen adalah keinginan individu untuk tetap di dalam hubungan dengan suatu organisasi dan keinginan hati untuk berusaha memelihara kualitas hubungan. Dimana salah satu dasar dari komitmen adalah keuntungan yang diterima oleh pelanggan dari hubungan mereka dari suatu bisnis, baik dalam nilai uang dalam pembelian barang dan jasa, ataupun apa yang dapat diperoleh dari sumber-sumber alternatif.

Kinerja Petugas

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian

pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Wirawan, 2017:27)

Menurut Prawirosentono (2015 : 12) memberikan pengertian tentang kinerja, yaitu :

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Hilman dan Croig dalam Mangkunegara (2018:43) mengatakan bahwa kinerja adalah cara seorang melaksanakan tugas pokok yang dibebankan ke pegawai yang bersangkutan.

Dalam suatu organisasi pengertian kinerja pegawai menurut Pasolong

(2017:175) adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Timpe (2012:31) mengemukakan bahwa :

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian

Berdasarkan pengertian tersebut ditekankan bahwa aspek kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang terkait dengan tujuan, ukuran dan penilaian.

Sementara Mangkunegara (2018 :76) mengemukakan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Mangkunegara (2018 :145) tujuan pelatihan adalah meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. Sementara menurut Byars dan Rue dalam Fajar dan Heru (2018 : 102) bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai

Robbins (2016:89) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain Ability (kemampuan) dan motivation. Kemampuan yaitu kapasitas atau potensi yang muncul di dalam diri

seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. kompetensi adalah apa yang dibawa orang-orang dalam suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkatan perilaku yang berbeda yang dibedakan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang disyaratkan untuk unjuk kerja dalam berbagai tugas pekerjaan.

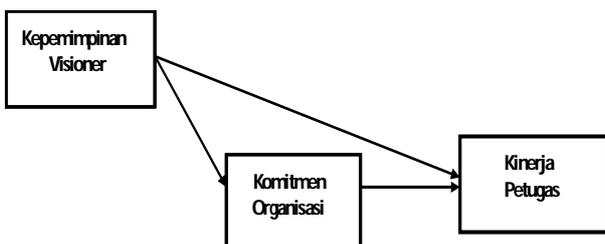
Menurut Handoko (2019:115) bahwa :

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja seseorang, dilakukanlah pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Secara teoritis ada kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu : variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja seseorang. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Gibson (2013:244) menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan vaktor utama yang mempengaruhi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologik terdiri dari sub- variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit diukur. Gibson (2013:252) menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya, dan ketrampilan berbeda satu dengan lainnya.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

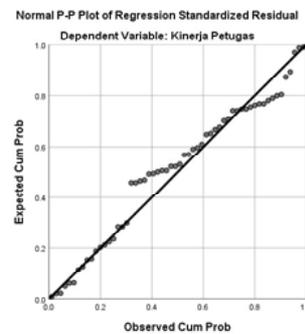
Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sutrisno Hadi (2017:122) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka atau mengangkakan atas data yang akan dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis explanatory/sebab akibat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Uji Normalitas

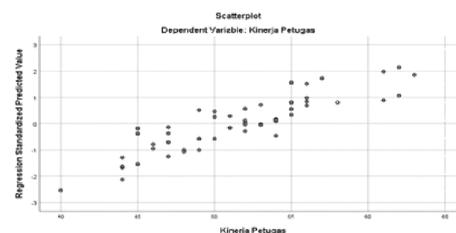
Tujuan dari uji normalitas data adalah mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan Normal P-P Plot.



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Maka uji normalitas terpenuhi

Uji Linearitas

Hasil perhitungan persyaratan kecocokan model regresi dengan chard adalah sebagai berikut :



Melalui *scatter plot* di atas dapat dinilai apakah asumsi linearitas pada persoalan sebelumnya telah terpenuhi. Secara visual, persebaran titik-titik observasi telah cukup tersebar di sekitar garis horizontal dan juga tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara visual, asumsi linearitas telah terpenuhi.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1177.948	2	588.974	101.192	.000 ^b
	Residual	320.121	55	5.820		
	Total	1498.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas
 b. Predictors: (Constant, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Visioner)

Sumber Data diolah SPSS

Koefisien Regresi Y atas X1 dan X2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.878	3.726		.236	.815
	Kepemimpinan Visioner	.582	.120	.574	4.866	.000
	Komitmen Organisasi	.370	.126	.346	2.939	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Sumber Data diolah SPSS

Koefisien Regresi X2 atas X1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.035	4.158	.489	.626	
	Komitmen Organisasi	.893	.074	.849	12.011	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Visioner

Sumber Data diolah SPSS

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan

Hasil uji hipotesis menunjukkan, nilai t_{hitung} sebesar 4,866. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom*

(df) = 57 adalah 1,68. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (4,866) dan nilai t_{tabel} (1,68), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima

Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti, Kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Menurut Gibson dkk dalam Nawawi (2017:21) bahwa, kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Menurut Kartono, (2019:233) kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan

untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas

Mangkunegara (2018 :76) mengemukakan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2018:144) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pada penelitian ini kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas, dengan dimensi : 1) peran penentu arah; 2) agen perubahan; 3) juru bicara; dan 4) pelatih. Sementara kinerja petugas merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dari pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan, dengan dimensi yaitu : 1. kualitas kerja; 2. kuantitas kerja; 3. jumlah waktu kerja; 4. kerjasama dan; 5. supervisi

Adanya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas . Dalam model jalur – tujuan, menurut Robert House dalam Suwanto (2017:189) bahwa kepemimpinan yang semakin efektif dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik

Pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas pada

Satpol PP Kecamatan Pademangan adalah 32,94 %

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan

Hasil uji hipotesis menunjukkan, nilai t_{hitung} sebesar 2,939. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 57 adalah 1,68. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (2,939) dan nilai t_{tabel} (1,68), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima

Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti, Komitmen organisasi

berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Mac et al. (2011 : 68) menyatakan bahwa komitmen adalah keinginan individu untuk tetap di dalam hubungan dengan suatu organisasi dan keinginan hati untuk berusaha memelihara kualitas hubungan.

Mangkunegara (2018 :76) mengemukakan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2018:144) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Komitmen organisasi adalah tekad pegawai secara tulus untuk tetap di dalam hubungan dengan suatu organisasi dan keinginan hati untuk berusaha memelihara kualitas hubungan. Dimensi Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Supriyanto (2018:108) adalah : 1) komitmen afektif, 2) komitmen kontinuan, dan 3) komitmen normatif. Sementara kinerja petugas merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dari pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan, dengan dimensi yaitu : 1. kualitas kerja; 2. kuantitas kerja; 3. jumlah waktu kerja; 4. kerjasama dan; 5. supervisi

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja petugas. Menurut Tiffin dan McComric dalam Simamora (2018:182) terdapat adanya dua (2) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel individual diantaranya meliputi komitmen

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan adalah 11,97 %

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Petugas Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Satpol PP Kecamatan Pademangan

Hasil uji hipotesis menunjukkan, nilai F_{hitung} sebesar 101,192, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 56 pada α (0,05) sebesar 3,194. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti bahwa, Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja petugas dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 49,81 % yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 32,94% dan pengaruh tidak langsung sebesar 16,87%.

Persamaan struktur adalah : $Y = 0,574 X_1 + 0,346 X_2 + 0,462 \text{ } \emptyset B2$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kecamatan Pademangan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,866. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 57 adalah 1,68. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (4,866) dan nilai t_{tabel} (1,68), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima

Pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan adalah 32,94 %

2. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,939. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95%

($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 57 adalah 1,68. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (2,939) dan nilai t_{tabel} (1,68), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_2 : diterima

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja petugas pada Satpol PP Kecamatan Pademangan adalah 11,97 %

3. Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja petugas dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kecamatan Pademangan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dimana diperoleh nilai nilai F_{hitung} sebesar 101,192, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 56 pada α (0,05) sebesar 3,194. Dengan demikian nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan

H_3 : diterima Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja petugas dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kecamatan Pademangan yaitu sebesar 49,81 % yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 32,94% dan pengaruh tidak langsung sebesar 16,87%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2017, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel, 2019, *Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali Press.
- Armansyah, M., 2017, *Pengukuran Sikap Bekerja dan Beberapa Aspek Psikologi Kesejahteraan*, Jakarta, Gramedia
- Dessler, Gary, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, Prenhallindo.
- Fajar dan Heru, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta, YKPN
- Flippo Edwin B, 2012, *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Moh. Masud, Jakarta, Airlangga.
- Gibson dan Donnelly, 2015, *Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta, Binarupa Aksara
- Hadi, Sutrisno, 2017, *Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Gramedia
- Handoko, T., Hani, 2019, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Kartono, Kartini, 2019, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Kuntjoro, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Parbu, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mar'at, 2015, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2017, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Cetakan Pertama, Yogyakarta.
- , 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani, 2017, *Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta
- Prawirosentono, Suryadi, 2015, *Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Bumi Aksara
- Riduan dan Kuncoro, 2018, *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Grasindo.
- Sandjojo, Nito, 2016, *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan
- Siagian, Sondang, 2018, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cet.3. Jakarta, Rineka Cipta
- , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.2.. Cet.XII. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Soeprihanto, John, 2017, *Manajemen Personalialia (Pokok-Pokok, Kasus dan Soal Jawab)*, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE.
- Sopiah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Suharsimin, Arikunto, 2018, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Supriyanto, 2018, *Manajemen Organisasi*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Suradinata, Ermaya, 2016, *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Bandung, Ramadhan.

- Suwarto. F.X , 2017, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, Trisoro.
- Timpe, Dale, A. 2012, *Kinerja*, Jakarta, Gramedia Utama.
- Thoha, Miftah, 2018, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Wirawan, Ahmad, 2017, *Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Yukl, Gary, 2015, *Leadership in Organization* (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta, Prenhallindo.
- Yusuf Udaya, 2016, *Efektivitas Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, Jakarta, Arcan