

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka

Faustina Peni Hayon^{*1}, Imanuel Wellem², Viktor Eko Transilvanus³, Kristina Sujila⁴
^{1,2,3,4} Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Alamat: Jl. Kesehatan No.3, Beru, Kec. Alok Tim., Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Tim. 86094

Korespondensi penulis : emilyogowic@gmail.com*

Abstract: *The background of this research is the low level of employee performance in the Civil Service Police Unit and the Sikka Regency Fire Department. This research aims to: (1) determine the description of employee performance, leadership and work loyalty; (2) analyze the influence of Leadership and Work Loyalty on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study were employees of the Sikka Regency Civil Service Police Unit and Fire Department, totaling 94 people. Because the population is limited, this research was conducted by census or saturated sampling. Data was collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is carried out through the F test and t test. The results of the descriptive analysis show that the background to the employee performance variable is in good criteria, the Leadership variable is in good criteria, then the Work Loyalty variable is in good criteria. The statistical results of the t test show that partially the Leadership variable has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the Work Loyalty variable has a positive and significant effect on employee performance. The statistical results of the F test show that simultaneously the Leadership and Work Loyalty variables have a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis show that the two independent variables in this study are able to explain variations in the ups and downs in performance of employees at the Civil Service Police Unit and the Sikka Regency Fire Department by 31%.*

Keywords: *Leadership Style, Work Loyalty, Employee Performance*

Abstrak : Latar belakang Penelitian ini adalah rendahnya tingkat kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kepemimpinan, dan Loyalitas Kerja; (2) menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka, berjumlah 94 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa latar belakang pada variabel kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variable Kepemimpinan berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Loyalitas Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka sebesar 31% .

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kepatuhan terhadap peraturan daerah, terutama dalam menciptakan kedamaian dan keteraturan di masyarakat. Sesuai dengan ketentuan tersebut, Satpol PP memiliki tugas operasional, koordinasi, dan pengawasan yang saling terkait dan mendukung satu sama lain.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Satpol PP perlu menjalankan fungsinya secara profesional. Sebagai bagian dari aparat pemerintah daerah, kontribusi Satpol PP sangatlah penting dalam mendukung pelaksanaan prinsip Otonomi Daerah. Dengan demikian, diharapkan bahwa Satpol PP dapat menjadi pendorong utama dalam implementasi peraturan daerah serta dalam menegakkan hukum di tengah-tengah masyarakat, sambil membantu mengatasi berbagai pelanggaran hukum dan penyelewengan ((Bunga, Obon, & Meylano, 2024)).

Selain itu, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu komponen penting dalam struktur pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pemeliharaan ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah. Kewenangan dan tugas pokok Satpol PP diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Daerah yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Di sisi lain, Pemadam Kebakaran berperan sebagai bagian dari entitas pemerintah yang bertugas membantu masyarakat dalam menghadapi kebakaran serta melaksanakan tugas-tugas penyelamatan seperti evakuasi korban kecelakaan, bencana alam, dan situasi darurat lainnya. Meskipun memiliki fokus tugas yang berbeda, keduanya merupakan elemen penting dalam menjaga keamanan dan keselamatan masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di tingkat daerah.

Sebagai tindak lanjut dari amanat UU tersebut di atas, Pemerintah Kabupaten Sikka telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 32 Tahun 2016 Juncto Peraturan Bupati Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Satuan Polisi Pamong Praja memiliki 6 (enam) tugas yaitu : 1) menegakkan peraturan daerah, 2) menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, 3) penanganan unjuk rasa dan kerusuhan masa, 4) pengawalan pejabat dan orang-orang penting, 5) pengamanan tempat-tempat penting, 5) pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Dengan demikian, untuk mendukung tugas-tugas ini, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki beragam latar belakang, pelatihan, dan keterampilan yang relevan. Hal ini sangat penting guna memastikan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka memiliki personel yang kompeten dan siap untuk menangani berbagai situasi dengan efektif dan efisien. Kontribusi sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang harus ditingkatkan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagai respons terhadap tantangan zaman yang senantiasa menuntut kehadiran sumber daya manusia berkualitas tinggi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan

semakin mendesak. Tanpa faktor ini, pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat ((Alfreda & Goo, 2024))

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan vital untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan faktor sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa arah pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi mudah diraih maka diperlukan karyawan yang benar-benar memiliki kinerja secara optimal dan maksimal. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya ((Elni, Wellem, & Cicilia , 2024)).

Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka, pentingnya pegawai yang sesuai dengan persyaratan organisasi dan mampu memberikan kinerja yang baik menjadi sangat relevan. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penegakan peraturan daerah dan penanggulangan kebakaran di wilayah Kabupaten Sikka, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas mereka. Hal ini mencakup kemampuan dalam penegakan hukum, penanganan kebakaran, serta keterampilan komunikasi dan kepemimpinan yang efektif.

Selain itu, kinerja yang baik dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta dalam penanganan keadaan darurat seperti kebakaran. Tanpa kinerja yang baik, upaya penegakan hukum dan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Sikka akan terhambat, mengancam keselamatan publik serta stabilitas sosial dan ekonomi di wilayah tersebut. Oleh karena itu, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka perlu memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang berkualitas, sesuai dengan persyaratan organisasi, dan mampu memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Investasi dalam pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pembinaan kinerja pegawai menjadi strategi yang sangat penting bagi keberhasilan dan efektivitas operasional satuan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bure, Wisang, & Juru, 2024). Variabel kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi Satpol PP dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Sikka. Sebagaimana dinyatakan, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks Satpol PP dan Pemadam Kebakaran, kinerja pegawai menjadi penentu utama dalam menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya dalam mencegah dan menangani berbagai situasi keamanan serta kebakaran di wilayah Kabupaten Sikka. Kinerja yang optimal dari para pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, akan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan operasional dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, variabel kinerja pegawai juga menjadi faktor penentu dalam memastikan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi. Dengan kinerja yang baik, pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti peralatan pemadam kebakaran, kendaraan dinas, dan lainnya, untuk menangani berbagai situasi darurat dengan cepat dan efektif. Kinerja yang tinggi juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga membantu menghindari pemborosan sumber daya yang berharga.

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*) dan kerjasama (*cooperation*) (Da Silva, Temu, & Lamawitak, 2024). Berdasarkan indikator tersebut, selanjutnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka maka dilakukan prasarvei dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai. Hasil prasarvei diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.berikut ini:

Tabel 1. Hasil prasarvei kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of work</i>)	1-2	84,66	Sangat Baik
2	Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of work</i>)	3-4	79,33	Baik
3	Kemandirian (<i>Dependability</i>)	5-6	74,66	Baik
4	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	7-8	83,33	Baik
5	Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)	9-10	84,00	Baik
6	Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	11-12	88,66	Sangat Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			82,44	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			12,56%	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasarvei 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja pegawai sebesar 82,44%. Dengan melihat hal ini maka terdapat gap sebesar 12% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Selanjutnya Variabel Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana dua indikator di bawah rata-rata yaitu kemandirian (*dependability*) dan kualitas pekerjaan (*quality of work*). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan dimana ada beberapa pegawai belum mampu mengambil keputusan dan harus terus-menerus meminta bantuan dari rekan kerja lainnya. Selain itu, ada beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi dan kecermatan yang tinggi.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2016:218) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai dalam Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Kepemimpinan, sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, menempati posisi sentral dalam menggerakkan dinamika organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang tepat. Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan merangsang partisipasi aktif dan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas serta kualitas kerja.

Namun, sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau tidak efektif dapat memperlemah kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin tidak mampu memahami perbedaan perilaku dan

kebutuhan bawahan secara individu, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan kebingungan dalam menjalankan tugas. Pemimpin yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan dan ide-ide bawahan dapat menghambat kolaborasi dan kreativitas dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja keseluruhan unit atau organisasi.

Dengan demikian, kualitas kepemimpinan secara langsung memengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin yang mampu memahami dan mengelola perbedaan individu, memberikan dukungan yang diperlukan, dan memberikan arahan yang jelas, akan mendorong kinerja pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, dalam Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka, penting bagi para pemimpin untuk memperkuat kualitas kepemimpinan mereka agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kesuksesan keseluruhan organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di kantor Satpol PP dan Pemadam Kebakaran, peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan yang diterapkan sudah mendekati kriteria ideal. Meskipun demikian, beberapa pegawai menilai masih terdapat kekurangan terutama pada indikator kemampuan memotivasi. Hal ini ditandai oleh keberadaan beberapa pimpinan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka yang belum sepenuhnya mampu memberikan dukungan emosional dan instruksional yang diperlukan untuk mendorong bawahan dalam mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, masih diperlukan peningkatan dalam aspek kepemimpinan yang lebih memotivasi bagi pegawai untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain variabel kepemimpinan, variabel lain yang sangat menentukan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka yaitu loyalitas kerja. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Alfreda & Goo, 2024).

Loyalitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis. Ketika pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, pegawai cenderung lebih berdedikasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik

dalam setiap tugas yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam operasi satuan tersebut.

Selain itu, loyalitas kerja juga dapat memperlemah kinerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Jika pegawai kurang loyal terhadap organisasi, hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja. Kurangnya loyalitas dapat mengarah pada kurangnya keterlibatan pegawai, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya loyalitas juga dapat mempengaruhi kerjasama antar-pegawai dan memicu konflik internal yang dapat mengganggu efektivitas tim dan operasional satuan tersebut.

Dengan demikian, penting bagi Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka untuk memperhatikan dan memperkuat loyalitas kerja pegawainya. Melalui kebijakan dan praktik yang mendukung pembangunan loyalitas, seperti memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai, menyediakan pelatihan dan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, satuan ini dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan. Dengan adanya loyalitas yang kuat, pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka dan mendukung visi dan misi organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka sangat loyal mendukung visi dan misi organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai belum menunjukkan sikap loyal seperti kurang mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik. Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang belum mentaati jam kerja yang sudah ditentukan organisasi. Dampak dari hal ini tentu akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Variabel kepemimpinan dan loyalitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam satu organisasi. Namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan antara variabel loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Rivaldo & Ratnasari (2020), Sari <i>et al</i> (2020), Iwah <i>et al</i> (2023), Syahputra <i>et al</i> (2023)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Paripurna <i>et al</i> (2017), Arifin (2020)
2	Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Mamesah <i>et al</i> (2016), Maulida & Askiah (2020), Melvani & Sakarina (2022), Albasari & Adiwati (2023)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Letsoin & Ratnasari (2020), Zulfikri & Trisninawati (2022)

Sumber: Research Gap Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*.

Rancangan penelitian yang lebih lengkap lagi akan dijelaskan dalam bentuk tabel 3. di bawah ini :

Tabel 3. Hubungan rancangan penelitian dengan tujuan penelitian

Tujuan Penelitian	Rancangan Penelitian		
	Jenis dan Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
Tujuan 1	<i>Descriptive</i> – Survey	Individu = pegawai	Cross-sectional
Tujuan 2	Asosiatif – Survey	Individu = pegawai	Cross-sectional
Tujuan 3	Asosiatif – Survey	Individu = pegawai	Cross-sectional
Tujuan 4	Asosiatif – Survey	Individu = pegawai	Cross-sectional

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Waktu penelitian berlangsung mulai dari tanggal 6 -20 September 2024

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:152), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka yang berjumlah 94 orang.

Menurut Sugiyono (2010:217) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah 94 pegawai Satuan Polisi Pamong Peraja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu secara simultan maupun secara parsial maka model yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010:277), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = koefisien konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel kepemimpinan

b₂ = koefisien regresi variabel loyalitas kerja

X₁ = variabel kepemimpinan

X₂ = variabel loyalitas kerja

ε = eror, variabel pengganggu

3. PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *research gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai antara lain

penelitian yang dilakukan oleh: 1) Fitriati (2020), 2) Thahir *et al* (2022), 3) Marapung *et al* (2022), 4) Lumintang *et al* (2022), 5) Siregar *et al* (2022), 5) Safrida *et al* (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Asnawi *et al* (2020) Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variable Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Loyalitas Kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Sebayang & Sembiring (2017), 2) Wastuti *et al* (2018), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: Damayanti *et al* (2020) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan

lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh: Wulandari dan Widiartanto (2019). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka adalah 72,33% sehingga terdapat *gap* sebesar 27,67%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kualitas Pekerjaan dan Kemandirian.

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki variabel Kepemimpinan. Variabel Kepemimpinan termasuk kriteria baik (70,45%), terdapat *gap* sebesar 29,55%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase skor totalnya berada di bawah persentase skor total variabel Kepemimpinan. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini:

a. Kemampuan mengambil keputusan (68,96%)

Hal ini melibatkan peningkatan keterampilan para pemimpin dalam menentukan pilihan yang jelas dari berbagai alternatif yang tersedia, serta kemampuan mereka untuk secara sistematis mengevaluasi risiko yang terkait dengan setiap pilihan. Melalui pelatihan yang intensif dan penerapan metode pengambilan keputusan berbasis data, pemimpin dapat belajar untuk memilih opsi yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dengan demikian, proses pengambilan keputusan yang lebih efektif akan mendorong kecepatan

respons dan ketepatan tindakan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai di lapangan.

b. Kemampuan mengendalikan bawahan (69,58%)

Hal ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk secara tepat menentukan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan serta memberikan arahan yang jelas agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif. Selain itu, pemimpin perlu menjaga konsistensi dalam penerapan aturan dan ekspektasi, namun tetap fleksibel dalam menanggapi perubahan situasi atau kebutuhan individu. Dengan memperkuat aspek ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, adil, dan responsif, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja keseluruhan pegawai.

c. Tanggung jawab (69,17%)

Pemimpin yang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika serta mampu mempertanggungjawabkan keputusan dan tindakan mereka kepada orang lain akan membangun kepercayaan dan kredibilitas di antara bawahan. Selain itu, kemampuan pemimpin untuk mengakui dan belajar dari kesalahan serta mengambil tanggung jawab untuk melakukan perbaikan atau perubahan yang diperlukan menunjukkan sikap keterbukaan dan komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan. Dengan memperkuat aspek tanggung jawab ini, pemimpin dapat menjadi teladan yang menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan integritas, transparansi, dan proaktif dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

d. Kemampuan mengendalikan emosional (67,08%)

Pemimpin yang mampu mengenali dan memahami emosi mereka sendiri serta mengelolanya secara positif, tanpa terpengaruh oleh tekanan atau situasi eksternal, akan menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan harmonis. Selain itu, kemampuan pemimpin untuk mengelola stres dan tekanan secara produktif, sambil tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tantangan, akan memberikan contoh yang baik bagi para pegawai dalam mengatasi situasi darurat atau konflik. Dengan memperkuat kemampuan pengendalian emosional ini, pemimpin dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, pengambilan keputusan, dan kolaborasi tim, yang secara keseluruhan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki variabel Loyalitas Kerja. Variabel Loyalitas Kerja termasuk dalam kriteria baik (69,53%), namun masih terdapat *gap* sebesar 30,47%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan

memperbaiki beberapa indikator yang persentase skor totalnya berada di bawah persentase skor total variabel Loyalitas Kerja. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini:

1) Indikator Ketaatan atau kepatuhan (68,23%)

Meningkatkan kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dapat dilakukan dengan memperbaiki variabel loyalitas kerja, terutama pada indikator ketaatan atau kepatuhan. Hal ini mencakup memastikan setiap pegawai mematuhi peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mengikuti perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan baik, serta konsisten dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, pegawai harus didorong untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan menanamkan pentingnya ketaatan dalam setiap aspek pekerjaan, organisasi dapat menciptakan budaya disiplin dan tanggung jawab yang kuat, meningkatkan profesionalisme, dan memperkuat reputasi pelayanan publik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Kepemimpinan adalah 70,45% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Loyalitas Kerja adalah 69,53% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 72,33% dengan kriteria baik.
- 2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
 - a. Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Kepemimpinan semakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Loyalitas Kerjasemakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
- 3) Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1) dan variabel Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

- 4) Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka sebesar 31%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Kepemimpinan
Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka perlu memperbaiki kepemimpinan dalam beberapa aspek penting. Pertama, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan melalui pelatihan intensif dan pendekatan berbasis data, sehingga respons dan tindakan lebih tepat dan cepat. Kedua, memperkuat kemampuan mengendalikan bawahan dengan menetapkan tugas yang jelas dan menerapkan aturan yang konsisten namun fleksibel, menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan responsif. Ketiga, menunjukkan tanggung jawab dengan bertindak sesuai prinsip moral dan etika, serta terbuka terhadap kesalahan dan perbaikan, untuk membangun kepercayaan dan integritas. Terakhir, meningkatkan pengendalian emosional pemimpin agar mampu mengelola stres dan emosi dengan baik, menciptakan suasana kerja yang stabil dan harmonis. Peningkatan di semua area ini akan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan..
 - b. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki loyalitas kerja.
Meningkatkan kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dapat dilakukan dengan memperbaiki variabel loyalitas kerja, terutama pada indikator ketaatan atau kepatuhan. Hal ini melibatkan memastikan setiap pegawai mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengikuti perintah atasan dengan benar, dan konsisten dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan. Selain itu, pegawai perlu didorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan menekankan pentingnya kepatuhan sebagai

bagian dari tanggung jawab profesional. Dengan menumbuhkan budaya disiplin dan komitmen terhadap tugas, organisasi akan meningkatkan profesionalisme dan reputasi pelayanan publik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan..

- 2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfreda, A. A., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Biaya Operasional Dan Simpanan Dalam Memaksimalkan Sisa Hasil Usaha Pada KSP Kopdit Tuke Jung Nele. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 30-43.
- Aquinaldo, T. N., Gheta, A. P. K., & Juru, P. (2024). Analisis Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3810-3814.
- Bunga, F. M., Obon, W., & Meylano, N. H. (2024). The Effect of Emotional Branding and Experiential Marketing on Chosik (Chocolate Sikka) Purchasing Decisions in Sikka Regency. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS) ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS*, 5(8), 61-75.
- Bure, M. R., Wisang, I. V., & Juru, P. (2024). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengembangan Karir Dan Motifasi Kerja, Studi Kasus Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6600-6606.
- Buu, A. L., Dekrita, Y. A., & Rangga, Y. D. P. (2024). Implementasi Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 156-167.
- Chuesta, R. N. B., Sanga, K. P., & Gheta, A. P. (2024). Peran Agency Theory Terkait Manajemen Risiko Kredit dalam Upaya Meminimalisir Kredit Bermasalah pada KSP Kopdit Obor Mas Kanca Pasar Alok. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1354-1359.
- Da Rato, E. Y., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Analisis Perencanaan Laba Dengan Penerapan Titik Impas Pada Perumda Air Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Da Silva, Y. O., Temu, T. J., & Lamawitak, P. L. (2024). Knowledge Management-Based Efforts To Improve MSME Performance (Credit Union Intervention for MSME Actors in Sikka Regency). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(4), 429-434.
- Daud, A., Dj, A. A., Adianita, H., & Mado, Y. J. (2024). The Influence of Participative Leadership Style on Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior as a

- Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2192-2200.
- Dekrita, Y. A., Afrianti, M., Della, M. F. C., Devance, M. R., Seka, G. F., Nunuhitu, P. C., ... & Bunga, M. A. V. (2024). Pentingnya Pengetahuan Dan Kesadaran Pajak Bagi Umkm Dalam Rangka Menciptakan Pembangunan Ekonomi Yang Berkelanjutan Di Desa Bangkoor, Kecamatan TaliburA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 9942-9947.
- Dekrita, Yosefina A., and Emilianus E. K. Goo. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktik*. Eureka Media Aksara, 2024
- Elni, Y., Wellem, I., & Wulandari, C. A. (2024). Analisis Proses Pemberian Pinjaman Dalam Mitigasi Risiko Kredit Sebagai Solusi Kredit Macet Pada Ksp Kopdit Pintu Air. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3579-3585.
- Febronia, V., & Goo, E. E. K. (2024). Prosedur Pengajuan Dan Realisasi Kredit Pada KSP Kopdit Hiro Heling Cabang Utama. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 67-76.
- Florantino, A., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2024). Efektifitas Perencanaan Penanganan dalam Upaya Percepatan Pengentasan Permukiman Kumuh. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 563-568.
- Florida, M. I., Rengga, A., & Luju, E. (2024). Analisis Anggaran Kas Dalam Meningkatkan Likuiditas Pada Ksp Kopdit Pintu Air Rotat Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4358-4368.
- Goo, E. E. K. (2024). Pengaruh Total Assets Turn Over Terhadap Return On Assets Pada KSP Kopdit Pintu Air. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 86-91.
- Hastuti, Y., Sanga, K. P., & Kurniawan, A. P. (2024). Implementasi Sistem Daperma (PT. Pandai) Pembayaran Klaim Asuransi dalam Pelunasan Hutang Anggota Meninggal Dunia pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1280-1290.
- Lorang, M. H. D., Obon, W., & Yulianti, M. (2024). Peran Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3682-3686.
- Mado, Y. J., Irwansyah, R., Kasnowo, K., Irdhayanti, E., & Khairunnisa, K. (2024). The Influence of Organizational Culture on Service Quality with Compensation as a Moderate Variable. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1638-1648.
- Maristela, T. N., Mitan, W., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Usaha Penjahit Rumahan dengan Pendekatan Analisis SWOT: Studi Kasus pada Usaha Jahit Ibu Mersi di Desa Habi. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20(2), 01-10.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Nuwa, C. A. W., Luju, E., Wisang, I. V., & Fatima, T. A. (2023). Pengaruh pengelolaan dana desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa Ilin Medo Kecamatan

- Waiblama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 705-713.
- Prilosadoso, B. H., Salampessy, M., Yahya, A. S., Afrizal, D., & Mado, Y. J. (2024). Socialization of Improving the Quality of Public Services Through Digital-Based Integrated Village Governance in Villages. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(4), 1025-1030.
- Rino, R. Y., Dekrita, Y. A., & Da Silva, Y. (2024). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Pada Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem di Kabupaten Sikka. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5637-5652.
- Sunggu, Y. F. E., Wellem, I., & Tonce, Y. (2024). Peran Kelitbangan Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Desa Berbasis Kajian Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4165-4169.
- Subu, F. K., Rengga, A., & Juru, P. (2024). Analisis Rasio Keuangan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Ksp Kopdit Pintu Air Tahun 2017–2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4230-4238.
- Sugo, Y. N., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2024). Peran BAPELITBANG dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Pajak Hotel dan Pajak Restoran Di Kabupaten Sikkap. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 345-354.
- Titin, T., Dilliana, S. M., Tonce, Y., Tanur, E. A., & Winarti, T. (2024). Increasing Village Community Knowledge Through Socialization of the waste Independent Village Program. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 262-268.
- Valentino, G. R., Rengga, A., & Nuwa, C. A. W. (2024). Peran Bapelitbang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Tinjau Dari Retribusi Parkir Daerah Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4159-4164.
- Wela, P. R., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Peran Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sikka Melalui Retribusi Penjualan Produk Cokelat Sikka Pada Unit Pelaksana Teknis Sikka Innovation CentrE. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3947-3951.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82-88.
- Yacob, W., Dekrita, Y. A., & Mone, M. M. M. (2024). Peran Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sikka Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3952-3957.