
Analisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja personil Ditlantas Polda Jabar masa periode 2023

Alya Nuramelia^{1*}, Ilham Agustian Widya Yusuf², Ahmad Farihin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam, Indonesia
e-mail: nurameliaalya@gmail.com

*Corresponding Author.

Received: 7 September 2024; Revised: 17 September 2024; Accepted: 30 September 2024

Abstract: In this era of globalization, the effectiveness of work in an organization is greatly influenced by the leadership in it. Leadership is not only an administrative function that ensures that tasks are carried out, but also an important element in inspiring, motivating, and guiding members of the organization towards achieving common goals. The purpose of this study is to analyze the role of leadership in improving the performance of members of the West Java Regional Police Traffic Directorate in the 2023 period. The method used in this study is Qualitative with a descriptive approach with interview data collection techniques, document studies and observations and data analysis used using data triangulation. The results of this study emphasize the importance of the role of leadership in improving the performance of members of the West Java Regional Police Traffic Directorate. The leadership applied is vertical, with leaders acting as role models and motivators who are able to direct and support their members in carrying out their duties. Strategies such as giving awards, empathy, and role models have proven effective in encouraging work productivity and disciplined behavior of members. These findings confirm that strong leadership contributes directly to the achievement of organizational goals, such as creating traffic safety and order.

Keywords: Leadership, west java regional police traffic directorate, personnel performance

Abstrak: Di era globalisasi ini, efektivitas kerja dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan di dalamnya. Kepemimpinan tidak hanya merupakan fungsi administratif yang menjamin terlaksananya tugas-tugas, tetapi juga merupakan elemen penting dalam memberikan inspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Jawa Barat periode 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara, studi dokumen dan observasi serta analisis data yang digunakan menggunakan triangulasi data. Hasil penelitian ini menekankan pada pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Jabar. Kepemimpinan yang diterapkan bersifat vertikal, dengan pemimpin berperan sebagai panutan dan motivator yang mampu mengarahkan dan mendukung anggotanya dalam menjalankan tugas. Strategi seperti pemberian penghargaan, empati, dan keteladanan terbukti efektif dalam mendorong produktivitas kerja dan perilaku disiplin anggota. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang kuat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti menciptakan keamanan dan ketertiban lalu lintas.

Kata kunci: Kepemimpinan, direktorat lalu lintas kepolisian daerah jawa barat, kinerja personel

How to Cite: Nuramelia, A., Yusuf, I., A., W., & Farihin, A. (2024). Analisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja personil Ditlantas Polda Jabar masa periode 2023. *Bahtsuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 87-95. <https://doi.org/10.55210/bahtsuna.v6i2.462>

Pendahuluan

Di era globalisasi ini, efektivitas kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di dalamnya. Kepemimpinan bukan hanya sekadar fungsi administratif yang memastikan bahwa tugas dilaksanakan, tetapi juga menjadi elemen penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Organisasi yang besar dan kompleks, seperti Direktorat Lalu Lintas Polda Jabar, memerlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia, mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan permasalahan serius, seperti penurunan moral, rendahnya motivasi anggota, serta berkurangnya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan di Ditlantas Polda Jabar dapat meningkatkan kinerja anggota, serta bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mengatasi tantangan yang ada, seperti dinamika internal organisasi, konflik, dan perubahan lingkungan eksternal yang cepat.

Relevansi peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi semakin penting di tengah tantangan yang dihadapi oleh lembaga pemerintah, seperti Polda Jabar. Sebagai lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab atas keselamatan berlalu lintas, Ditlantas Polda Jabar berperan strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi anggotanya untuk bekerja dengan penuh dedikasi akan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagai bagian dari dinamika internal, kepemimpinan juga berfungsi untuk mengatasi konflik, baik yang bersifat pribadi maupun struktural, yang sering muncul dalam organisasi besar. Dalam konteks ini, peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan membangun hubungan kerja yang harmonis menjadi sangat krusial.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Fiedler (1967) dalam teori kepemimpinan kontingensinya menekankan pentingnya kecocokan antara gaya kepemimpinan dengan kondisi situasional yang dihadapi organisasi. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan situasi akan dapat mengoptimalkan kinerja anggota dan organisasi. Ibrahim & Rahayu (2022) juga menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat besar, di mana pemimpin yang efektif dapat mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan produktif. Penelitian ini juga mendukung pernyataan Wahjosumidjo (2005) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi individu untuk bekerja lebih keras melalui sikap teladan, penghargaan yang sesuai, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, Alhamidi (2022) menekankan bahwa pemimpin yang mendukung anggotanya dalam menghadapi tantangan akan menciptakan organisasi yang lebih resilient dan berorientasi pada hasil. Namun, meskipun teori-teori tersebut telah banyak diterima, implementasi kepemimpinan yang efektif di lapangan terutama dalam organisasi dengan tugas dan fungsi yang sangat kritis seperti Polda Jabar sering kali menghadapi hambatan yang bersifat struktural dan kultural. Organisasi kepolisian, yang menghadapi banyak tekanan dan situasi yang dinamis, memerlukan kepemimpinan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga keahlian dalam mengelola konflik dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

Ditlantas Polda Jabar merupakan bagian integral dari Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertanggung jawab untuk mengatur lalu lintas, mengatasi pelanggaran, dan menjaga keselamatan masyarakat di wilayah Jawa Barat. Dengan tugas yang sangat penting, kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar harus optimal untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dalam situasi yang penuh tekanan, terutama dalam menjalankan tugas di lapangan yang sering kali berisiko tinggi, seorang pemimpin yang efektif sangat dibutuhkan untuk mengarahkan anggota, menjaga moral, dan mengatasi berbagai tantangan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, kepemimpinan yang mumpuni sangat mempengaruhi tidak hanya hasil operasional, tetapi juga perkembangan budaya kerja di Ditlantas Polda

Jabar. Kinerja yang baik bukan hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan mengembangkan potensi anggotanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar pada periode 2023. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, baik dari sisi kepemimpinan, motivasi, dan pengelolaan konflik, serta memberikan rekomendasi terkait strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di Ditlantas Polda Jabar. Menurut Fiedler (1967), kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Hal ini sangat relevan dalam konteks Polda Jabar, di mana situasi operasional dapat berubah dengan cepat dan membutuhkan pemimpin yang adaptif dan responsif. Ibrahim & Rahayu (2022) menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan penghargaan yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif juga berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola konflik. Wahjosumidjo (2005) menekankan bahwa seorang pemimpin harus dapat mengelola konflik baik secara internal (di antara anggota organisasi) maupun eksternal (dengan pihak luar), agar tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Alhamidi (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan mengembangkan anggota dapat menciptakan organisasi yang lebih resilient. Dalam hal ini, pemimpin Ditlantas Polda Jabar perlu memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan arahan yang jelas dan tepat dalam menghadapi situasi sulit. Sutya et al. (2016) mengungkapkan bahwa di dalam organisasi kepolisian, kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan tim yang solid, meningkatkan koordinasi antar unit, dan memastikan bahwa tugas-tugas kepolisian dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang ada, dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, serta dapat mengelola konflik dengan baik, akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin melalui pemberian reward yang sesuai juga akan meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja anggota, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana kepemimpinan di lingkungan Ditlantas Polda Jabar dapat memengaruhi kinerja para anggotanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran kepemimpinan dalam lingkungan organisasi tersebut. Lokasi penelitian terfokus pada Ditlantas Polda Jabar, yang merupakan lingkungan penelitian yang tepat untuk memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja anggota dalam konteks pelayanan publik dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Dalam penelitian ini, informan utama adalah Kepala Urusan Perencanaan dan Administrasi di Ditlantas Polda Jabar. Informan ini dipilih karena posisinya yang strategis di dalam struktur organisasi, sehingga dapat memberikan wawasan mendalam mengenai kebijakan, praktik, dan dinamika kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Ditlantas Polda Jabar.

Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara, observasi dan studi dokumen. Pertama, ialah wawancara, penelitian ini akan menggunakan teknik wawancara mendalam dengan informan utama untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan mendalam mengenai peran kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar. Wawancara akan difokuskan pada pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengungkap perspektif informan mengenai isu

kepemimpinan dan kinerja. Kedua observasi, penelitian ini akan melibatkan teknik observasi langsung di lingkungan Ditlantas Polda Jabar untuk memahami secara mendalam bagaimana interaksi sehari-hari antara pimpinan dan anggota, serta dinamika kerja organisasi secara keseluruhan. Observasi akan memberikan data langsung yang mungkin tidak terdokumentasi dan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang praktik kepemimpinan yang terjadi. Ketiga studi dokumen, Metode ini akan melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai dokumen terkait yang berkaitan dengan kebijakan, prosedur, dan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar. Dokumen-dokumen ini meliputi laporan kinerja, kebijakan internal, dan catatan-catatan lain yang dapat memberikan konteks yang diperlukan untuk memahami peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota. Dengan penggabungan ketiga metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar serta memberikan wawasan yang berguna untuk perbaikan dan pengembangan di masa depan.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Ditlantas Polda Jabar

Berdasarkan hasil wawancara, Direktorat polda jabar merupakan salah satu satgas yang berada di Polda Jabar yang membidangi fungsi lalu lintas, baik itu operasional fungsi lalu lintas regristrasi kendaraan bermotor penegakan hukum lalu lintas maupun terkait dengan menjamin keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Semua tugas fungsi tersebut berada di dirlantas Polda Jabar. Kepemimpinan di direktorat lalu lintas Polda Jabar yaitu bersifat vertikal artinya kepemimpinan itu dari atas ke bawah apabila di kepolisian itu paling tinggi di Mabes Polri, terkait dengan lalu lintas Mabes Polri, korlantas polri terbawahnya yaitu Polantas Polda berada di Polda Jabar, jadi direktorat Polda Jabar di bawah korlantas, setelah korlantas ada Polda Jabar membawahi Polantas begitu jadi intinya bersifat Tockdown oraganisasi nya vertikal dari atas ke bawah begitu.

Menurut Handbook of leadership kepemimpinan ialah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Sebagai agen perubahan, pemimpin cenderung lebih banyak memberikan perubahan kepada orang lain dibandingkan mereka yang terkena perubahannya. Kepemimpinan timbul apabila suatu individu mampu memengaruhi orang, bertanggung jawab dan mampu memberikan motivasi kepada orang lain (basss, 1982 dalam Ivancevich and Matteson dkk, 2002). Sedangkan George R. Terry, mengatakan, kepemimpinan ialah kegiatan mengajak para anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Harold Koontz & Cyril O'Donnel, kepemimpinan ialah usaha mengajak orang-orang agar ikut dalam pencapaian tujuan Bersama. Sedangkan proses kepemimpinan itu sendiri adalah fungsi dari pemimpin, pengikat dan variable situasional (Paul Hersey and Ken Blanchard, 1992) (Dr. Tun Huseno, 2021).

Dengan memahami prinsip-prinsip kepemimpinan, maka seorang pemimpin dapat menganalisis dirinya secara obyektif dan kritis agar memahami prinsip-prinsip yang ada dalam dirinya dan mengidentifikasi dirinya. Dengan cara ini, seorang pemimpin dapat mengetahui potensi yang ada dalam dirinya. Hasilnya, ia dapat mengidentifikasi komponen-komponen kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur, tegas, pengertian, dan kemampuan berkomunikasi secara efektif. (Juliati & Lamingthon, 2022). Seorang pemimpin dalam suatu orgnisasi tentu memiliki dampak yang cukup luas termasuk perilaku pegawai, pemimpin harus bisa mengatur dan meningkatkan produktivitas pegawai. Apabila seorang pegawai yang tidak mendapat dukungan dan motivasi dari seorang pemimpin kemungkinan membuat pegawai tersebut akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpinnya (Mahmud, 2019). Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya peran kepemimpinan di dalam sebuah organisasi untuk mengarahkan mendorong dan mengatur para anggotanya. Peran pemimpin sangat penting dalam rangka meningkatkan produktivitas anggota untuk memberikan dukungan terhadap semua usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Anggota Ditlantas Polda Jabar

Berdasarkan hasil wawancara, Ditlantas Polda Jabar memiliki anggota sebanyak 492 personil yang terdiri dari Polri dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membidangi masalah pengukuran kinerja itu subbagremin ditlantas yang di pimpin langsung oleh Kasubbagrenmin yaitu bapak kompol Sujana, S.Pd, adapun kinerja personil itu di ukur menggunakan parameter ada dua parameter yaitu kinerja dan meditut di sini ada 2 kinerja dan prilaku kerja bagaimana produktivitas personil dalam menjalankan tugas antara lain kedisiplinan, pelaksanaan apel ke pengaturan pengamanan. Hasil observasi, kinerja anggota Ditlantas mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan, patroli dan penertiban lalu lintas. Hal ini di lakukan guna menciptakan suasana aman, tertib dan lancar saat berkendara. Selain itu anggota Ditlantas juga melakukan kegiatan rutin seperti: Apel pagi, patroli dan senam bersama setiap hari jum'at. Sedangkan kegiatan lainnya pada tingkat pelaksana yang berkaitan dengan pelayanan di penegakan hukum seperti pelayanan Electronic Traffic Law Enforcement (ETLE) atau tilang elektronik, perpanjang buku pemilik kendaraan bermotor (BPKB).

Ditlantas Polda Jabar menerapkan tilang berbasis elektronik atau Electronic Traffic Law Enforcemen (ETLE) yaitu hasil kinerja anggota Ditlantas yang diterapkan pada selasa, 23 maret 2021 di beberapa titik tertentu. Menurut Rival dan Basri (2005:22) mendefinisikan kinerja ialah kemampuan individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan tekun dan memaksimalkan hasil yang diinginkan. Sedangkan Bambang Guritno dan Waridin (2005:45) mendefinisikan kinerja ialah komparasi hasil kerja yang di capai oleh anggota dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006:89) mendefinisikan kinerja mengacu pada hasil kerja yang di hasilkan oleh individu yang sesuai dengan tujuan atau tugas mereka dalam suatu perusahaan pada suatu jangka waktu tertentu yang di sejalan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari Perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Juliati & Lamingthon, 2022). Pentingnya peran karyawan memicu organisasi terus meningkatkan produktivitas kinerja dari karyawannya. (Moran & Brightman, 2000) menyatakan bahwa kinerja dapat diidentifikasi dan diukur apabila seseorang atau kelompok anggota memiliki standar kesuksesan yang di bentuk organisasi.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai atau anggota dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan waktunya. Kinerja karyawan menjadi prioritas bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efesiensi pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan (Shobirin & Siharis, 2022). faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ialah kepemimpinan, yang ada dari seorang pemimpin pada saat ia mendirikan organisasinya. Anggota organisasi perlu diberikan arahan untuk saling berkolaborasi Ketika melakukan pekerjaan di dalam kelompok kerja. Dampak dari perkembangan zaman ialah sangat di butuhnya seorang pemimpin.

Menurut Robbins & Judge, Pada tahun 2008 Motivasi ialah suatu proses yang dimulai dari intensitas, dorongan, dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi umum berkaitan dengan pencapaian tujuan apapun, oleh sebab itu dengan memperkuat fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat karyawan terhadap aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan (Musoli, 2021). Disiplin ialah suatu jenis perilaku terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri dari setiap anggota dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk melatih kepribadian dan tepat waktu (Setiyawan & Waridin, 2006).

Produktivitas pegawai yang optimal merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, karena hal ini dapat mempengaruhi produktivitas, kemampuan, produktivitas serta tingkat pelayanan yang mampu di capainya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penggerak bagi individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik ((Madyarti, 2021). Menurut Keith Davis, factor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian performa atau prestasi kerja anggota ialah kemampuan dan motivasi.

Sedangkan menurut McClelland karyawan yang mempunyai kinerja tinggi memiliki enam karakteristik yaitu: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, mempunyai tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan sistematis, memanfaatkan umpan balik, selalu mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan (Juliani, 2016).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk membimbing dan memajukan produktivitas dan kontribusi karyawan dalam organisasi. Peran pemimpin juga sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi kepada anggota agar meningkatkan kinerja anggotanya.

Peran Kepemimpinan Ditlantas Polda Jabar dalam Meningkatkan Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil wawancara, kepemimpinan itu sangat penting dalam berorganisasi, kepemimpinan itu di butuhkan dalam berorganisasi yang pertama kepemimpinan itu di perlukan untuk memberikan keteladanan kepada anggotanya, memberi teladan yang baik, memberi contoh yang baik, secara kinerja nya anggota akan mengikuti pemimpinnya, kemudian pemimpin mempunyai peran penting dalam kinerja nya misalnya dalam hal pemimpin yang mampu bertanggungjawab atas segala kinerja anggota nya jadi segala resiko maupun nilai kinerja dari anggota nya yang baik, kurang baik, atau buruk itu yang paling depan bertanggungjawab adalah pemimpin. Pemimpin yang bertanggung jawab seperti itulah yang di dambakan oleh anggota sehingga kinerja kita itu nanti akan sangat bergantung dengan jiwa kepemimpinan maupun bertanggungjawab pimpinan kemudian selanjutnya pemimpin itu juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja kita pemimpin yang baik pemimpin yang santun merangkul ke anggota nya, kemudian selalu memeberi perhatian ke anggota nya mempunyai rasa empati ke anggota nya tidak mengancam tapi memberikan perhatian.

Hasil observasi, Kepemimpinan Ditlantas polda Jabar yang dipimpin oleh Bapak Kombes Pol Wibowo, S.I.K, M.Hum, peran seorang pemimpin selain bertanggung jawab terhadap organisasi juga bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan para anggota dengan cara memberikan reward kepada anggota yang berprestasi dan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain mengadakan reward pemimpin Ditlantas juga mengadakan Family Gathering untuk mempererat hubungan antara karyawan dan keluarga. Pemimpin juga perlu memberikan contoh yang baik kepada anggotanya seperti mengikuti kegiatan-kegiatan sosial seperti mengikuti pelaksanaan apel, mengikuti atau menjadi pemimpin di upacara hari-hari besar.

Peran seorang pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan kesuksesan dan profitabilitas suatu organisasi semata-mata dapat ditimbulkan oleh adanya campur tangan atau ide-ide dari seorang pimpinan. Cara pandang seorang pemimpin dapat dipahami melalui prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2017), ada tiga belas faktor yang mampu mempengaruhi performance yaitu: ketangguhan dan keterampilan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Kinerja atau performance menurut pakar ialah produk yang di capai individu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang menjadi faktor utama kesuksesan organisasi (Ginting dkk., 2021). Handoko (2013: 193) mendefinisikan pengertian kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan yang membahagiakan atau tidak membahagiakan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat di nilai dengan indikator sebagai berikut: isi pekerjaan, supevisi, organisasi dan manajemen. Sedangkan menurut Afandi (2018), motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri atau orang lain karena terinspirasi, antusias dan terpengaruh untuk melakukan kegiatan penuh tekad, sukacita dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan memperoleh hasil yang teratur dan bermutu (Farisi dkk., 2020).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling para pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito & Alex, 2001) mendefinisikan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan kondisi kerja/lingkungan kerja non fisik (*non -phisical warking environment*). Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja fisik ialah semua hal berupa fisik yang ditemukan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi anggota baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja nonfisik mengacu pada segala peristiwa yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja atau atasan. (Fauzi dkk., 2022).

Temuan utama dari penelitian ini adalah peran kepemimpinan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar. Kepemimpinan di Direktorat Lalu Lintas Polda Jabar, yang bersifat vertikal dan memiliki struktur yang jelas dari Mabes Polri hingga Polantas di tingkat Polda, terbukti mempengaruhi kinerja anggota secara langsung. Pemimpin di Ditlantas Polda Jabar, seperti Kombes Pol Wibowo, memiliki peran sentral dalam memberikan contoh, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya melalui penghargaan, perhatian, serta keteladanan. Kinerja anggota Ditlantas, yang mencakup disiplin, pelayanan, dan penegakan hukum, juga menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam tercapainya tujuan organisasi, yang mencakup menciptakan keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan yang menuntut pelayanan publik seperti Ditlantas Polda Jabar. Kepemimpinan yang baik mampu memotivasi, memberi contoh, dan memberikan perhatian kepada anggota, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja mereka. Ini penting karena dalam sebuah organisasi, terutama yang berfokus pada pengawasan lalu lintas dan penegakan hukum, kepemimpinan yang kuat menjadi pondasi bagi kinerja yang optimal. Tanpa dukungan pemimpin yang memberikan contoh dan tanggung jawab, anggota akan cenderung kurang motivasi, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua komponen utama dalam kinerja Ditlantas Polda Jabar: kinerja (seperti patroli, pengaturan lalu lintas, dan penegakan hukum) dan perilaku kerja (seperti kedisiplinan dan pelayanan). Seperti yang diungkapkan dalam literatur, misalnya oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005), kinerja diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan. Hasil ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008), yang menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan adalah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Dengan demikian, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada, di mana kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi disiplin dan kinerja anggota secara langsung.

Penelitian ini sejalan dengan sejumlah studi sebelumnya yang juga menekankan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Bass (1982) dalam *Handbook of Leadership*, kepemimpinan dianggap sebagai interaksi yang mempengaruhi perubahan pada individu dalam organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi motivasi dan contoh untuk meningkatkan kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Juliani (2016) juga mengungkapkan bahwa pemimpin dengan karakteristik seperti tanggung jawab, kemampuan untuk berkolaborasi, dan kejelasan dalam tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memperkuat hasil temuan serupa dalam literatur, di mana kualitas kepemimpinan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja anggota.

Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja, ada kemungkinan faktor-faktor lain juga berperan. Salah satunya adalah motivasi intrinsik anggota yang mungkin berasal dari kepuasan kerja atau keterlibatan emosional mereka dalam tugas yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan. Misalnya, jika anggota merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung, misalnya dengan adanya

fasilitas yang memadai atau hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, hal ini bisa meningkatkan kinerja mereka meskipun pemimpin mereka tidak terlalu terlibat langsung. Dalam konteks Ditlantas Polda Jabar, temuan ini memiliki relevansi yang sangat tinggi, terutama dalam konteks pembinaan kinerja anggota. Kepemimpinan yang berbasis pada keteladanan, empati, dan pemberian penghargaan (reward system) berkontribusi pada pengembangan kinerja anggota di unit ini. Temuan ini juga relevan bagi organisasi serupa, seperti instansi pemerintahan atau lembaga penegak hukum lainnya, yang dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai atau anggotanya. Dalam konteks pelayanan publik, pengaruh langsung dari kepemimpinan terhadap produktivitas anggota bisa membantu memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam hal pengawasan dan penegakan hukum.

Beberapa keterbatasan penelitian ini perlu dicatat. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di Ditlantas Polda Jabar, sehingga temuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk organisasi lain, baik dalam lingkup kepolisian maupun organisasi sektor publik lainnya. Kedua, penelitian ini mengandalkan wawancara dan observasi langsung, yang mungkin terpengaruh oleh bias dari responden atau pengamat. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan metode yang lebih beragam, seperti survei yang lebih besar dan penggunaan data kuantitatif, dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota Ditlantas.

Kesimpulan

Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Ditlantas Polda Jabar. Kepemimpinan yang diterapkan bersifat vertikal, dengan pemimpin berperan sebagai teladan dan motivator yang mampu mengarahkan serta mendukung anggotanya dalam menjalankan tugas. Strategi seperti pemberian penghargaan, empati, dan keteladanan terbukti efektif dalam mendorong produktivitas kerja dan perilaku disiplin anggota. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang kuat berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi, seperti menciptakan keamanan dan ketertiban lalu lintas. Selain kepemimpinan, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung turut mempengaruhi kinerja anggota. Pengelolaan sumber daya manusia yang holistik menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang efektif. Dalam konteks Ditlantas Polda Jabar, pendekatan berbasis keteladanan dan pemberian penghargaan tidak hanya relevan tetapi juga dapat diadaptasi oleh organisasi lain, baik di sektor publik maupun swasta, untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam organisasi pelayanan publik. Dengan menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung, temuan ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi organisasi serupa untuk memberdayakan anggotanya secara efektif. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan cara yang lebih.

Daftar Pustaka

- Dr. Tun Huseno, S. E. M. S. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=wQdMEAAQBAJ>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, A., Noviyanti, D., Ramadhan, S., & Peronika, E. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERAN DAN FUNGSI ANGGARAN PENJUALAN PADA PERUSAHAAN DAGANG ATAU JASA: PEMASARAN, KEUANGAN DAN EKONOMI (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(3), 241–252.

- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74.
- Hakim, A. (2015). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di wawotobi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Ibrahim, S. M., & Rahayu, M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Kotaagung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3180–3186.
- Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 1(01).
- Juliati, R., & Lamingthon, N. (2022). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLSEK ILIR TIMUR II KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(1), 103–126.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39–47.
- Musoli, M. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64–88.
- Nurwardah, A., Apiyah, I. H., Farihin, A., & Rokhani, M. J. (2023). Peran Kepemimpinan TNI dalam Mencapai Tujuan Organisasi di Lanud Suryadarma. *AL-QIYADI: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 1(1).
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.