BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada Perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, Perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. (Ariyanti,2016:2).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu asset penting bagi kemajuan Perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan Perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi baik dari segi, kepemimpinan (leadership), kedisiplinan kerja (work discipline), dan kinerja karyawan (*performance*) yang merupakan penentu tercapainnya keberhasilan pada setiap Perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rivai,2006: 78). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk ini diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama – sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Sesuai Undang – Undang Republik Indonesia nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Satpol PP memiliki tanggung jawab membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum. Sehingga semua yang menjadi masalah ketentraman dan ketertiban umum terkait langsung dengan penegak Peraturan Daerah yang diindikasikan belum bereskalasi luas menjadi tanggung jawab Satpol PP.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi selama 5 (lima) Tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawani Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Muaro Jambi

Tahun	Jumlah pegawai (org)	Perkembangan (%)
2018	58	0
2019	58	0
2020	58	0
2021	58	0
2023	58	0

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi dalam lima tahun tarakhir. Pada Tahun 2018 - 2022 sebanyak 58 orang dengan tidak memiliki perkembangan setiap tahunnya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam suatu organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2010:24).

Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai

aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para pegawai bisa produktif dalam bekerja Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi gaya kepemimpinan, (Farida, 2015:10).

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atau dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam melaksanakan agar berjalan sesuai yang diharapkan tentunya tidak terlepas dari pembinaan dari pemimpin atasan yang baik terhadap Satuan Polisi Pamong Praja. Pembinaan yang dimaksud adalah segala usaha dan kegiatan membimbing, mendorong, mengarahkan dan termasuk disiplin ketepatan waktu kerja untuk pelaksanaannya dengan baik, teratur menurut dengan ketentuan, petunjuk, norma, system dan metode secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dengan hasil yang diharapkan secara maksimal.

Berdasarkan keterangan data yang didapatkan penulis melalui survey awal pendahuluan dengan melakukan pemberian angket/kusioner sementara 15 pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten muaro jambi mengenai gaya kepemimpinan maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 1.2
Hasil Survey Awal Tentang Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi	15	0	15
2	Tindakan pimpinan menunjukkan sikap kedewasaan	13	2	15
3	Pemimpin memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja	10	5	15
4	Pemimpin dapat menghargai pegawai	10	5	15
5	Pemimpin dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat merubah sikap menjadi lebih baik	9	6	15

6	Pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi	8	7	15
7	Pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin	10	5	15
8	Pemimpin mempunyai hak eksekutif	15	0	15
9	Pemimpin bersikap ramah kepada setiap orang	10	5	15
10	Pemimpin menggali kemampuan seluruh pegawai dengan mengadakan pelatihan – pelatihan khusus	10	5	15
Jumlah		**110**	**40**	**150**
Persentase		**73,3%**	**26,7%**	**100%**

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban setuju sebanyak 110 suara dengan persentase 73%. Kemudian sisanya sebesar 40 suara menjawab tidak setuju dengan persentase 26%. Pada hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi cukup tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena disiplin dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Menurut Fathoni, (2012:102) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Dengan kesadaran seseorang menaati peraturan serta norma – norma social yang berlaku dalam Perusahaan, diharapkan dapat membantu meringankan beban atasan atau pemimpin dalam mengatur perilaku bawahannya.

Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Menurut Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Perusahaan.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai – pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di kantor Satpol PP Muaro Jambi menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena pegawai memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian.

Berikut adalah data rekapatulasi absensi pegawai pada tahun 2018 – 2022.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari dalam setahun	Jumlah Hadir (3x4)	Tidak Hadir (kali)				Indisiplin (kali)		Jumlah Indisipliner (Kali)	Presentase Indisipliner
					S	I	C	A	TM	CP		
1	2018	58	243	13365	39	45	47	35	51	48	99	1.00
2	2019	58	244	13420	43	48	50	17	35	33	68	0.63
3	2020	58	249	13695	57	51	67	25	52	21	73	0.72
4	2021	58	253	13915	48	54	59	29	67	49	116	1.04
5	2022	58	258	14190	46	55	63	10	47	27	74	0.59

Sumber : Data Kepegawaian Satpol PP Muaro Jambi,2023

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk S : Sakit

CP : Cepat Pulang I : Izin

A : Alpa/Tanpa Keterangan C : Cuti

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat dalam lima tahun terakhir terjadi tindakan indisipliner dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi, rata – rata tindakan indisipliner tersebut meliputi terlambat masuk kerja, cepat pulang dan tanpa keterangan (alpa). Tingkat keterlambatan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Muaro Jambi cukup tinggi, jumlah pegawai terlambat masuk tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 67 kali pegawai satuan polisi pamong praja terlambat masuk dan yang terendah pada tahun 2020 sebanyak 47 kali pegawai satuan polisi pamong praja terlambat masuk. Jumlah pegawai yang cepat pulang sebelum jam selesainya bekerja tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 49 kali pegawai melakukan tindakan indisipliner cepat pulang sedangkan

yang terendah pada tahun 2019 sebanyak 21 kali. Sedangkan untuk jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa) tertinggi pada tahun 2018 sebanyak 35kali pegawai sedangkan jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa) terendah pada tahun 2022 sebanyak 10 kali pegawai.

Berdasarkan uraian di atas terjadi penurunan presentase indisipliner pada setiap tahunnya, namun terdapat masih tingginya presentase indisipliner yang terjadi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi, presentase indisipliner tertinggi pada tahun 2021 sebesar 1,04% dan presentase indisipliner terendah pada tahun 2022 sebesar 0,59%, masih banyaknya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kineja.

Menurut Edy Sutrisno (2014:22) kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Batasan dari pakar tersebut menekankan kinerja sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang direncanakan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dievaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperhatikan. Sedangkan yang lain mengemukakan pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi Polisi Pamong Praja terdapat peraturan – peraturan akan Pendidikan

dan pelatihan (Diklat) Pol PP meliputi : Diklat Dasar, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional. Kepesertaan Diklat Dasar wajib diikuti oleh Pol PP, PNS, yang akan diangkat atau ditetapkan melalui penyesuaian. Kepesertaan Diklat Teknis diikuti oleh jabatan Pol PP dan jabatan fungsional Pol PP. kepesertaan Diklat Fungsional diikuti oleh pejabat fungsional Pol PP kategori keahlian jenjang muda, kategori keahlian jenjang muda, pejabat fungsional yang akan naik dari kategori ketrampilan menjadi kategori keahlian dan pejabat fungsional Pol PP kategori keterampilan.

Adapun data Target dan Realisasi kegiatan pada pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muara Jambi 2018 – 2022.

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Kegiatan pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 -2022

Tahun	Program Kerja	Target	Realisasi	Persentase
2018	Menyusun program dan pelasanaan penegakkan Perda	2	2	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan PeraturanKepala Daerah	12	10	83.33
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	11	91.67
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaatiPerda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	12	100
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	35	97.22
	Rata-Rata			96.03

2019	Menyusun program dan pelasanaan penegakkan Perda	1	1	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan PeraturanKepala Daerah	12	10	83.33
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	10	83.33
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	11	91.67
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	24	66.67
	Rata-Rata			89.29
2020	Menyusun program dan pelasanaan penegakkan Perda	1	1	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan PeraturanKepala Daerah	12	10	83.33
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman Masyarakat	12	9	75.00
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	12	100
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	12	33.33
	Rata – Rata			84.52
	Menyusun program dan pelasanaan penegakkan Perda	1	1	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan PeraturanKepala Daerah	12	9	75
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	10	83.33
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	9	75

2021	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	8	66.67
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	10	83.33
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	12	33.33
	Rata-Rata			73.81
2022	Menyusun program dan pelasanaan penegakkan Perda	2	2	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan PeraturanKepala Daerah	12	11	91.67
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman Masyarakat	12	12	100
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	11	91.67
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	36	100
	Rata – Rata			97.62

Sumber : Kantor Satpol PP Muaro Jambi,2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahawa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diinginkan, karena hasil realisasi masih belum mencapai target yang diinginkan, pada tahun 2018 rata – rata realisasi kegiatan 96.03 % dari target 100 %. Pada tahun 2019 Satuan polisi pamong praja kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi program kerja menurun hanya 89,29% dari target 100 %. Pada tahun 2020 dan 2021 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi program kerja kembali menurun sebesar 84,52% dan 73,81% dari target 100% hal ini dikarenakan menyebarnya virus Covid-19

sehingga berkurangnya kegiatan yang dilaksanakan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi . Dan pada tahun 2022 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi tugas kembali meningkat dengan presentase 97,62% dari target 100% dikarenakan sudah dapat kembali berkegiatan secara normal.

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Kemampuan seorang pimpinan mengorganisir karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien menjadi kunci utama keberhasilan agar target yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ke dalam bentuk tulisan yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir tidak mengalami perubahan.
2. Persentase perilaku indisipliner yang dilakukan pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi masih terbilang cukup tinggi.

3. Dalam realisasi kegiatan pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi belum sepenuhnya memenuhi target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang melatar belakangi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi secara Simultan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi secara Parsial ?

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mendeskrisipkan gaya kepemimpinan, disiplin, kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi secara Simultan.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi secara Parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
    a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin pada pemimpin sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
    b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan Disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
    a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan Disiplin yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.
    b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian yang sama dimasa yang akan datang.