

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk daerah tersebut. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan peraturan daerah yang disahkan bersama dewan perwakilan rakyat daerah dan peraturan kepala daerah. Salah satu tujuan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan,serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).

Berdasarkan ketentuan Pasal 255 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang menyatakan bahwa; Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP), termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Sigli. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli sebagai salah satu lembaga teknis daerah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik,

sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan tugas-tugas lain sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 16 tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Dengan demikian, disamping menegakkan peraturan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakan kebijakan pemerintah daerah lainnya, yaitu peraturan kepala daerah.

Berdasarkan peraturan Bupati Pidie Pasal 5 Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Pidie, perlu menyusun kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli. Pasal 5, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang penegakan Qanun, perlindungan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dan pelaksanaan syariat islam. Pasal 6, Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: (a.) penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Qanun, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan penegakkan Syariat Islam; (b.) pelaksanaan kebijakan penegakan Qanun dan Peraturan Bupati; (c.)

pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;(d.) pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat; (e.) pelaksanaan koordinasi penegakkan Qanun dan Peraturan Bupati, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan kepolisian negara republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan atau aparaturnya; (f.) pelaksanaan sekretariat PPNS Kabupaten Pidie; (g.) pembinaan dan pengawasan bagi Penyidik Pegawai Negeri Sipil;(h.) pembinaan dan pengawasan aset milik Pemerintah Kabupaten; (i.) pengawasan terhadap masyarakat, aparaturnya, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Qanun dan peraturan kepala daerah serta penegakan Syariat Islam; (j.) pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkungannya; dan (k.) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi tersebut Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Sigli dapat diukur dari kinerja optimalnya. Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Marliana, 2023). Kehadiran banyak orang ketika bergabung atau berkerja dalam suatu organisasi sangat menentukan kinerja organisasi tersebut dengan menentukan kinerja organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku kerja

menciptakan sesuatu yang diharapkan berdasarkan peran pekerjaan seseorang, sehingga kinerja individu menjadi ukuran kinerja organisasi.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Pekerjaan yang baik adalah hasil kinerja yang baik pula, artinya jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentunya menjadi keinginan bagi setiap organisasi untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara dalam Fatma (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, didalam sumber daya manusia poin yang paling penting adalah hasil. Hasil yang dimaksud adalah untuk keluaran (*output*) selama proses kerja berlangsung. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan posisi di perusahaan. Pentingnya peningkatan kinerja adalah proses perilaku orang-orang saat melakukan pekerjaannya yang menghasilkan pemikiran tentang pencapaian tujuan yang diinginkan.

Perusahaan seringkali menghadapi masalah personalia. Permasalahan sumber daya manusia sendiri merupakan suatu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan pengelolaan berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia. Apabila karyawan suatu perusahaan khususnya sumber daya manusianya dapat berkinerja dengan baik maka perusahaan akan berfungsi secara efisien dan efektif.

Hasil pengamatan dalam kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu yang telah ditentukan. Disisi lain juga kurangnya masih berkaitan disiplin kerja dimana masih ada pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu serta kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga mendorong pegawai lain kurang semangat dalam bekerja. Pada periode lima tahun kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, yang dimulai dari tahun anggaran 2012 s/d tahun anggaran 2016 bahwa target indikator outcomenya adalah persentase penurunan pelanggaran tibumtranmas (ketertiban umum dan ketentraman masyarakat) dan Qanun Syariat Islam sebesar 4 % setiap tahunnya. Namun tingkat pelanggaran terjadi peningkatan sebesar 1 % sampai dengan 2 %.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti Astuti et al.(2024), yang menyatakan gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Menurut Lagantondo dalam Bakti (2022) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memengaruhi dan mengoordinasikan semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencakup cara pemimpin berkomunikasi, membuat keputusan, dan memotivasi tim, serta bagaimana mereka membangun hubungan dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan keharmonisan dalam tim.

Menurut Thoha dalam Hamidah, N et al. (2023) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya atau tipe yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berikutnya yaitu disiplin kerja seperti Hartatik dalam Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin berupa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik kinerja dalam berkerja. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Nurlela & Sahlan (2024) Disiplin merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan keadaan dilingkungan kerja yang tertib, efektif dan efisien melalui sistem pengaturan yang tepat. Hal ini terlihat pada perusahaan, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa penjelasan dan datang tidak tepat waktu. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan berkerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan masing-masing. Sutrisno dalam Bakti (2022) menyatakan disiplin karyawan dikatakan buruk jika ia terus-menerus melanggar standar dan undang-undang perusahaan, apabila jika

melakukan berulang kali. Di sisi lain, adanya kondisi kedisiplinan yang baik ditunjukkan dengan pegawai yang patuh terhadap aturan perusahaan.

Menurut Astuti et al (2024) salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi yaitu motivasi karyawan itu sendiri. Suatu kondisi psikologis yang pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Lestari (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut.

Menurut Siagian, dalam Adinata & Yunianto (2024) motivasi adalah faktor yang mendorong individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi dengan sukarela dan antusias mengalokasikan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah ditugaskan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai target dan sasaran organisasi yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi diantara para karyawan, hasil kerja akan mengalami peningkatan, karena karyawan akan dengan sukarela berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi kerja karyawan merupakan suatu upaya penting yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong semangat dan produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai, lebih bersemangat, dan cenderung berkerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Marwansyah dan Mukaram, menyatakan bahwa indikator yang dapat dijadikan dalam menilai motivasi kerja karyawan alah gaya kepemimpinan yang kompeten, adil dan makmur dan kedisiplinan dalam berkerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diteliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh Marlina, I. F (2023) yang menyatakan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, & Fitri (2024), Islami, & Mayliza (2019), dan Prihartono, & Herawati (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Sementara itu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, & Fitri (2024), Islami, & Mayliza (2019), Prihartono, & Herawati (2023), dan Marlina, I. F (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, Fitri (2024) Anjaswangi, & Sumartik (2022) dan Marlina, I. F (2023). Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya merujuk pada studi sebelumnya terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), Anjaswangi, Sumartik (2022), Suryadi & Karyono (2022), Fajroi, Amelya & Suworo (2022), Dhevanthi (2023), Andronicus, M.Sanaya & Simanjuntak (2020), Ritonga (2023), Yusuf Kibar, M.Isa Indrawan (2023) dan Susanto (2019) yang sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari kehadiran atau tidak hadirannya.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah diteliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, & Fitri (2024), Islami, & Mayliza (2019), dan Prihartono, & Herawati (2023), yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlina, I. F (2023) yang menyatakan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, & Fitri (2024), Islami, & Mayliza (2019), dan Prihartono, & Herawati

(2023), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlina, I. F (2023) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati pesisir selatan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pratiwi, Sari, & Pratiwi (2024), Rofa, Putra, Suryadi, & Fitri (2024), Islami, & Mayliza (2019), dan Prihartono, & Herawati (2023), dan Marlina, I. F (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ditemukan fenomena tentang gaya kepemimpinan yang terjadi di lapangan adalah sering mendapati masih terdapat beberapa pemimpin menyampaikan visi dan misi organisasi dalam setiap apel pagi atau rapat koordinasi. Namun, kenyataannya banyak anggota belum memahami atau menginternalisasi visi tersebut, sehingga mereka menjalankan tugas hanya sebagai rutinitas, bukan sebagai bagian dari tujuan strategis organisasi. Tidak adanya komunikasi yang efektif untuk menyelaraskan visi dan misi organisasi dengan tujuan individu karyawan. Dan meskipun pemimpin telah berusaha mendorong intelegensi anggota melalui pelatihan dan diskusi, tingkat partisipasi dan antusiasme anggota masih rendah. Beberapa anggota merasa kurang diberi ruang untuk menyampaikan gagasan, atau merasa ide mereka tidak ditindaklanjuti

secara serius. Terdapat pemimpin tidak memahami kebutuhan, permasalahan, atau potensi individu karyawan, rendahnya empati pemimpin terhadap kondisi kerja atau kesejahteraan karyawan. Kurangnya pembimbingan (*mentoring*) yang memadai bagi karyawan untuk mengembangkan karier. Dan terdapat pemimpin hanya fokus pada imbalan atau sanksi, sehingga hubungan dengan karyawan menjadi transaksional semata, tidak adanya pengakuan terhadap usaha ekstra atau kontribusi non-material dari karyawan. Hubungan kerja menjadi kaku dan tidak membangun rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Dan pemimpin bersikap pasif atau delegasi tanggung jawab yang berlebihan tanpa pengawasan, ketidakjelasan otoritas dalam pengambilan keputusan, sehingga memicu kebingungan di antara karyawan. Menurunnya kepercayaan karyawan terhadap pemimpin karena dianggap tidak kompeten atau tidak berkomitmen. Hal ini mempengaruhi kinerja mereka karena ketidakpastian dalam instruksi kerja dan tanggung jawab dan beberapa anggota kurang termotivasi karena gaya kepemimpinan yang tidak jelas.

Selanjutnya adapun fenomena gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu memotivasi bawahan secara maksimal, ini terlihat rendahnya kuantitas kerja karyawan, selain itu atasan juga tidak mau disalahkan atau kurang bertanggung jawab, atasan di organisasi ini sering melimpahkan wewenang dan tanggung jawab mereka kepada kepala seksi masing-masing bidang tanpa memberikan arahan dan mendeskripsikan pekerjaan, melainkan hanya mengejar target-target yang akan dicapai Satpol PP Kota Sigli. Selain itu, atasan kurang mampu mengendalikan emosional ketika mengawasi karyawan

yang kurang rajin atau karyawan yang berkinerja rendah sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sebab gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil survei yang penulis lakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ditemukan fenomena disiplin kerja yang terjadi di lapangan adalah sering mendapati masih terdapat sebagian besar karyawan masih memiliki disiplin kerja rendah dilihat dari karyawan yang datang telat , keterlambatan dalam menjalankan tugas patroli atau penegakan aturan dan beberapa anggota sering melanggar peraturan internal tanpa saksi yang tegas dari pemimpin. Kurangnya disiplin ini berdampak langsung pada rendahnya produktifitas dan kualitas pelayanan Satpol PP kepada masyarakat.

Adanya disiplin kerja yaitu ketetapan waktu karyawan dan ketaatan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai dan sebaliknya semakin buruk tingkat disiplin, semakin buruk pula kinerjanya. Tentu saja disiplin kerja menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Menurut Gultom dalam Becti (2022) ketaatan dan kepatuhan terhadap kesepakatan antara pengusaha dan pekerja merupakan bagian penting dari kedisiplinan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan yang penulis lakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ditemukan fenomena motivasi di yang terjadi dilapangan sering mendapati kurangnya insentif, baik berupa penghargaan non-materi seperti, pengakuan maupun insentif materi, terdapat beberapa anggota

merasa bahwa kontribusi mereka tidak cukup dihargai oleh pimpinan sehingga semangat untuk berkerja dengan maksimal menurun. Hal ini terlihat dalam kinerja yang cenderung lambatnya dalam respon terhadap permasalahan yang muncul dilapangan. Beberapa pegawai Satpol PP yang berstatus PNS dan TEKODA dengan latar belakang pendidikan SMA dan SMP sering mengungkapkan bahwa mereka hanya bekerja secara biasa-biasa saja. Mereka merasa bahwa dengan ijazah yang dimiliki, mereka tidak memiliki peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Selain itu, ditemukan juga ASN yang dipindahkan (*dimutasi*) dari organisasi lain ke kantor Satpol PP karena pernah melakukan pelanggaran. Mereka cenderung bekerja lambat dan kurang termotivasi karena merasa sedang menjalani hukuman akibat mutasi tersebut. Dari pengamatan ini, terlihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan rendah serta pegawai yang dimutasi karena pelanggaran memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja keseluruhan kantor Satpol PP Kota Sigli

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Sigli, Kabupaten Pidie merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam penegakan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum. Tugas utamanya meliputi pengawasan terhadap pelanggaran perda, penertiban tempat-tempat usaha yang melanggar, serta penegakan hukum terkait kebersihan dan ketertiban masyarakat. Satpol PP juga berperan dalam mendukung program pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi warga.

Dalam menjalankan tugasnya, Satpol PP Kota Sigli bekerja sama dengan instansi lain, seperti kepolisian dan dinas terkait, untuk menangani berbagai masalah sosial dan menjaga stabilitas daerah. Mereka juga melakukan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya mematuhi peraturan yang ada. Selain itu Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal berkerja dalam situasi kondusif sehingga dapat menjamin mutu pelayanan kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dari permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi dan unsur komperatif bagi organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam karya untuk meningkatkan pemahaman, yang selanjutnya dapat memperluas pemikiran pembaca

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan tambahan pengetahuan untuk memeperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli.
2. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sigli, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengambil langkah-langkah kedepannya guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.