

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi sekarang ini sebuah instansi diharapkan memiliki kemampuan untuk berpartisipasi di segala aspek demi merencanakan strategi dalam menyikapi perubahan yang terjadi didalam faktor internal maupun eksternal instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tercapainya tujuan instansi tentu tergantung dengan bagaimana instansi dan pegawai dapat mengimplementasikan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia dan operasional. Instansi dalam meningkatkan kerjanya, harus tergantung kepada faktor sumber daya manusia sebab sumber daya manusia merupakan sebagai salah satu dari faktor-faktor kinerja dan merupakan asset dari sebuah instansi. Faktor manusia didalam proses berjalannya instansi sangat penting, sebab indikator berhasil dan tidak berhasil nya suatu instansi bergantung kepada kualitas pegawainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapat perhatian dari pihak instansi.

Manajemen Sumber Daya Manusia, yang umumnya disingkat menjadi MSDM, merupakan perkembangan latihan dari pelaksanaan kemampuan dewan, yang terdiri dari Perencanaan (perencanaan), perorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Kegiatan MSDM dimulai dari proses pendaftaran, seleksi, perekrutan dan pengembangan, kemudian, pada saat itu, terjadi interaksi posisi yang mencakup promosi, mutasi, penurunan peringkat, evaluasi pelaksanaan, kompensasi, hubungan modern, hingga pemutusan hubungan kerja. Untuk situasi ini, sudah selesai untuk membangun komitmen SDM yang berguna untuk mencapai tujuan otoritatif dengan lebih sukses dan produktif.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor yang biasa disingkat menjadi Satpol PP Kabupaten Bogor merupakan suatu instansi yang berada dibawah naungan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) yang berfungsi berdasarkan Perbup No.66 Tahun 2016 Pasal 3 yaitu membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketentraman dan ketertiban umum. Selain itu terdapat visi dan misi yang dimiliki oleh Satpol PP Kabupaten Bogor yaitu terwujudnya

ketentraman dan ketertiban umum serta tegaknya supermasi peraturan daerah di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan Perbup No. 66 Tahun 2016 pasal 5 bahwa Satpol PP Kabupaten Bogor terdiri dari sekretariat yang meliputi sub bagian program dan pelaporan, sub bagian keuangan dan sub bagian umum kepegawaian. selain itu terdapat empat bidang yaitu bidang pembinaan meliputi seksi deteksi dini dan seksi binmas PSDA, bidang ketertiban umum meliputi seksi ketentrman masyarkat dan seksi pengendalian operasional, bidang penegakan perundang-undangan daerah meliputi seksi penyidikan dan seksi penegakan, bidang perlindungan masyarakat meliputi seksi pelatihan kelinmasan dan seksi data mobilisasi linmas. Instansi ini memang peranan penting dalam terselenggaranya ketentraman dan ketertiban di Kabupaten Bogor. Oleh karena itu pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor harus memiliki tanggung jawab, semangat juang yang tinggi dan kesadaran akan harapan demi mewujudkan program Pancakarsa bupati bogor yaitu Karsa Bogor Cerdas, Karsa Bogor Sehat, Karsa Bogor Maju, Karsa Bogor Membangun dan Karsa Bogor Berkeadaban.

Penilaian suatu instansi tidak hanya dari penilaian kinerjanya saja, tetapi seluruh aspek perlu dinilai. Dalam hal ini BPK juga memiliki peran untuk melakukan penilaian terhadap suatu instansi. BPK memiliki tugas yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. BPK mengeluarkan suatu penilaian yang diberikan nama opini BPK yang terdiri dari Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar dan Tidak Memberikan Pendapat (TMP).

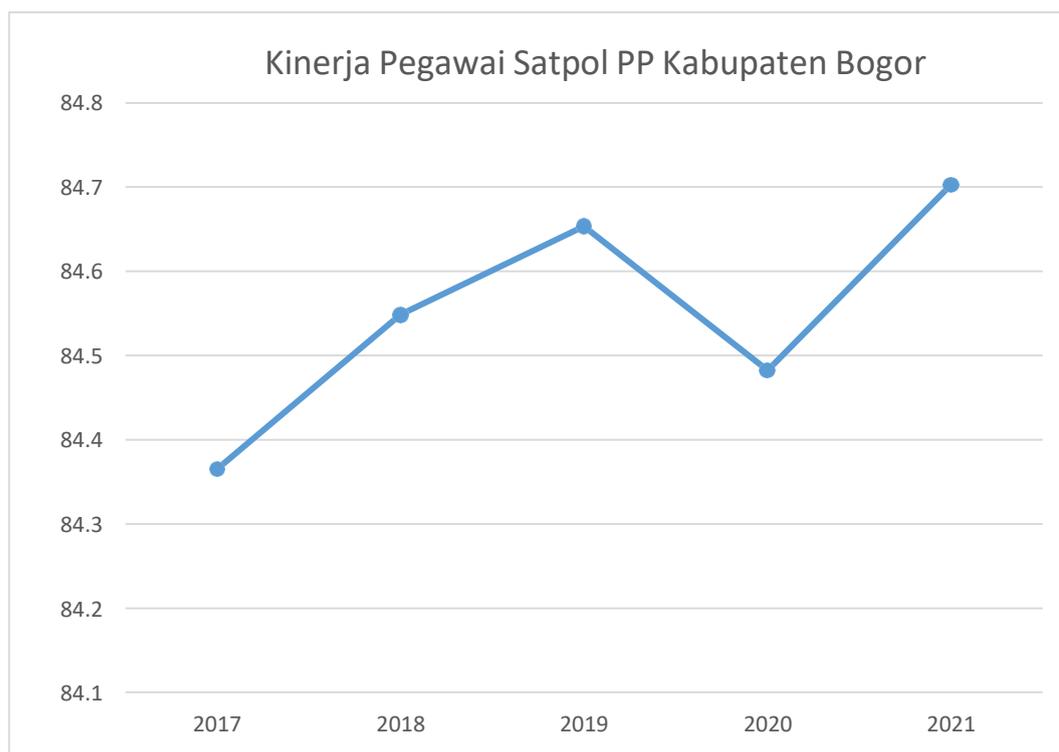
Dalam opini BPK ini, Satpol PP Kabupaten Bogor memiliki peran dan kontribusi dalam pemerintahan Kabupaten Bogor untuk menjadikan Kabupaten Bogor menerima penghargaan WTP sebanyak 6 kali secara berturut-turut. Tetapi dengan adanya kontribusi ini tidak membuat Satpol PP selalu memiliki nilai kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan instansi. Menurut Indrasari (2017:50) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik

atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi merupakan representasi dari kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja adalah pengetahuan suatu organisasi dalam memanfaatkan aset secara mahir dan layak untuk mencapai tujuan organisasi (Bukit et al., 2017:85). SDM yang dapat diandalkan dapat membuat menciptakan kinerja yang baik. Maka setiap organisasi mutlak membutuhkan SDM yang berbakat, disiplin, dan penuh perhatian untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan yang kepada kepala sub bagian umum dan kepegawaian bapak Tata Haidar Riza S.P., M.Si. bahwa ada permasalahan yang terjadi pada pegawai di instansi tersebut. Permasalahan instansi tersebut berasal dari dalam instansi maupun luar instansi. Permasalahan instansi dari luar meliputi adanya perubahan dari pemerintah yang berkaitan dengan pegawai-pegawai yang ada di Kabupaten Bogor. Untuk permasalahan instansi dari dalam, meliputi masalah-masalah yang dialami oleh pegawai instansi itu sendiri seperti kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan data kinerja pegawai dan pra survey untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Penilaian kinerja pada instansi tersebut dilakukan selama satu tahun sekali. Berikut ini data kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor yang saya dapatkan:



Gambar 1. Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2017 kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor memperoleh nilai 84,3652 kemudian pada tahun 2018 memperoleh nilai 84,5486 pada tahun 2019 memperoleh nilai 84,6534, pada tahun 2020 memperoleh nilai 84,4825 dan pada tahun 2021 memperoleh nilai 84,7025. Dilihat dari data 2017-2021 tersebut diketahui bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan nilai dan pada tahun 2019 hanya memperoleh kenaikan kecil yaitu hanya naik 0,1 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang dapat naik 0,3 pada setiap tahunnya. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

Tabel 1 Rentang Nilai Kinerja Pegawai

Rentang Nilai	Kategori
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
60-75	Cukup
<60	Buruk

Sumber: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sesuai kepada rentang nilai pada table diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor masih dalam kategori baik karena memiliki nilai rata rata 84.

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey kepada pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor sebanyak 20 responden, berikut hasil pra survey sebagai berikut:

Tabel 2. Pra Survey Kinerja Pegawai

PERTANYAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi	50% (10 orang)	50% (10 orang)	20
Beban kerja yang diberikan sesuai dengan tupoksi	30% (6 orang)	70% (14 orang)	20
Waktu yang diiberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat cukup	40% (8 orang)	60% (12 orang)	20
RATA-RATA	40%	60%	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel diatas melalui 3 Pertanyaan yang diberikan kepada 20 responden, salah satu yang paling tinggi yaitu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tupoksi. Sebesar 70% pegawai mengatakan masih

tidak sesuai beban kerja yang diberikan dengan tupoksi nya. sehingga membuat pegawai sulit untuk bekerja secara efektif dan efisien, sebesar 60% pegawai mengatakan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum cukup dan seringkali terksesan mendadak, sebesar 50% pegawai mengatakan Hasil kerja belum sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku sikap dan juga bisa dikatakan sebagai strategi yang sering diimplementasikan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi kinerja anggotanya. Kepemimpinan yang efektif dan efisien merupakan suatu proses dalam menumbuhkan pikiran dan wawasan, menerapkan pengembangan strategi, membangun kerjasama dan mengaplikasikan tindakan. Syarat Pemimpin yang baik yaitu: 1) menciptakan wawasan tentang bagaimana melihat peluang untuk dimasa yang akan datang. 2) Mengembangkan mindset untuk mencapai ke arah wawasan tersebut. 3) Mendapatkan support dari pihak atasan yang bekerjasama, dan anggotanya untuk menciptakan pergerakan itu. 4) Memberikan motivasi yang dapat diterima oleh anggotanya sehingga tindakannya merupakan penentu dalam mengimplementasi strategi. Seorang Pimpinan yang dapat mengendalikan anggotanya dalam mencapai tujuan dengan motivasi para anggotanya.

Gaya kepemimpinan yaitu perilaku atau sikap pemimpin yang diterapkan guna mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin harus berperilaku adil kepada anggotanya sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat disupport dan dibantu oleh anggotanya. Oleh sebab itu pengaplikasian gaya kepemimpinan harus menciptakan kenyamanan dan juga motivasi kerja yang tinggi untuk anggota menjalankan tugas. Apabila gaya kepemimpinan dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai tentu kepuasan kerja yang akan didapat semakin tinggi sebab pegawai merasa bahagia dengan pemimpinnya dan tentu akan menciptakan peningkatan kinerja anggota tersebut dan juga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kedalam fungsi kepemimpinan tidak memberikan kenyamanan untuk anggotanya, tentu kinerja mereka akan menurun dengan seiring waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan dengan melalui wawancara beberapa pegawai satpol pp kabupaten bogor menyatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal sebab gaya kepemimpinan dari satpol pp ini

masuk ke dalam kategori semi otoriter dimana garis komando harus jelas, perintah harus segera dilaksanakan dan juga keputusan tertentu diambil langsung oleh pimpinan sehingga pegawai kurang berhak untuk berasumsi menyampaikan aspirasi/pendapat nya.

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey ke 20 pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor, Berikut data pra survey tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 3. Pra Survey Gaya Kepemimpinan

PERTANYAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
Pimpinan selalu memberi perintah dengan tegas kepada pegawainya	90% (18 orang)	10% (2 orang)	20
Pimpinan dapat menyelesaikan masalah antar anggota	70% (14 orang)	30% (6 orang)	20
Pimpinan terlibat langsung dalam penyelesaian tugas	60% (12 orang)	40% (8 orang)	20
Pimpinan menjelaskan dan memberikan rincian mengenai tugas yang diberikan	60% (12 orang)	40% (8 orang)	20
RATA-RATA	70%	30%	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pra survei pada table diatas dengan menggunakan 4 pertanyaan yang diberikan kepada 20 responden salah satu yang cukup signifikan yaitu Pimpinan selalu memberi perintah dengan tegas kepada pegawainya sebanyak 90% pegawai menyatakan pimpinan nya sangat tegas. Sebesar 70 % pegawai

mengatakan Pimpinan dapat menyelesaikan masalah antar anggota, sebesar 60% pegawai mengatakan Pimpinan terlibat langsung dalam penyelesaian tugas, dan sebesar 60% pegawai mengatakan Pimpinan menjelaskan dan memberikan rincian mengenai tugas yang diberikan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama yang belum terlalu mengerti tentang apa yang di perintahkan dan ditugaskan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang kepada aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat diharapkan untuk menciptakan karakter seseorang dalam bekerja. Tentu dengan adanya rasa kedisiplinan ini, suatu instansi dapat berjalan dengan teratur dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2017:59), berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri pekerja terhadap pedoman-pedoman yang ada dalam pergaulan. Akibatnya, dengan asumsi pedoman yang selama ini ada di dalam kantor diabaikan, atau sering disalahgunakan, maka pegawai dapat dinilai buruk. Sebaliknya, apabila pegawai patuh pada ketetapan instansi, maka bisa dikatakan mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin kerja merupakan sebagai pedoman untuk para pimpinan untuk mengubah sikap dan perilaku dan merupakan upaya demi meningkatkan kesadaran anggota dalam menaati seluruh norma yang berlaku di instansi. Disiplin kerja sangat harus diperlukan supaya seluruh kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya kedisiplinan kerja diharapkan setiap pegawai bisa meminimalisir atau bahkan tidak akan berperilaku buruk, hal tersebut dapat terlihat dari Pegawai yang masih ada tidak memberikan kabar apabila tidak masuk dalam kegiatan pekerjaan. kedisiplinan kerja ini tentunya diharapkan dapat merubah kebiasaan para pegawai menjadi lebih taat kepada prosedur ataupun kebijakan yang ada di setiap instansi. Dan juga dengan rasa disiplin kerja yang tumbuh didalam jiwa anggota tentu dengan mudah dapat menyesuaikan terhadap peraturan yang ada di instansi tersebut

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan belum maksimalnya kinerja pegawai dilihat juga dari disiplin kerja. Satpol PP Kabupaten Bogor telah menetapkan aturan disiplin kerja seperti misal dari, Beberapa pegawai masuk kantor tidak sesuai dengan ketentuan jam seharusnya atau bisa dikatakan telat.

Waktu masuk kerja yang seharusnya pegawai datang dengan tidak terlambat sesuai dengan peraturan kantor Satpol PP Kabupaten Bogor yaitu pada pukul 08.00. Kurangnya disiplin yang terjadi di kantor Satpol PP Kabupaten Bogor ini juga terlihat bahwa masih ada sebagian pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan yaitu pukul 16.00. Ketidaksiplinan lainnya pada pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor ini yaitu masih ada sebagian pegawai yang telat untuk kembali ke tempat kerja sehabis melakukan istirahat, pegawai yang meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, mengobrol dengan teman kerja, serta bermain alat komunikasi saat melakukan pekerjaan. dan juga dari seragam atribut yang harus digunakan pada saat di kantor maupun saat penugasan di lapangan. Pada kenyatannya masih banyak pegawai yang melanggar aturan itu seperti terlambat atau bahkan tidak hadir dalam pelaksanaan apel pagi dan masih banyak juga yang tidak hadir dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Sehingga hal hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja kerja mereka dan berdampak kepada hasil kerja yang tidak maksimal sesuai dengan harapan instansi

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey dengan membagikan pertanyaan ke 20 pegawai, berikut data pra-survey sebagai berikut:

Tabel 4. Pra Survey Disiplin Kerja

PERTANYAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
Pegawai selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan	40% (8 Orang)	60% (12 orang)	20
Pegawai selalu lengkap dalam memakai atribut	30% (6 orang)	70% (14 orang)	20
Pegawai ramah dalam melayani pimpinan maupun masyarakat	60% (12 orang)	40% (8 orang)	20
RATA-RATA	43,3%	56,7%	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel diatas dengan menggunakan 3 pertanyaan yang diberikan kepada 20 responden. Sebesar 70% pegawai mengatakan pernah melanggar dalam menggunakan atribut, sebesar 60% Pegawai tidak selalu datang dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan, sebesar 40 % Pegawai masih belum ramah dalam melayani pimpinan maupun masyarakat. Salah satu yang masih cukup signifikan yaitu pegawai masih melanggar aturan, dimana pelanggaran tersebut bisa disebabkan dengan masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku.

Menurut (Ambar et al., 2017), menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah elemen motivasi dan kapasitas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena dengan pegawai yang termotivasi, tentu mereka akan lebih bersemangat dan selalu tidak sabar untuk bekerja. Apabila motivasi pegawai tidak ada didalam perusahaan tentu sangat berdampak serius untuk kelayaitasan dan kinerja pegawai. kelayaitasan kerja pegawai yang sangat minim tentu akan merugikan pencapaian dan tujuan instansi dalam mencapai target yang diharapkan. Motivasi kerja sangat berkaitan dan berdampak langsung pada kinerja pegawai didalam suatu instansi. Dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat menaikkan semangat juang para pegawai dan tentunya untuk suatu instansi karena degan kinerja pegawai yang efisien membuat instansi dapat berjalan lancar dan solid dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana kerja.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kabupaten Bogor Bapak Tata Haidar Riza, S.P., M.Si. yang menyatakan bahwa grade Satpol PP Kabupaten Bogor pada tahun 2020 masih berada di grade C Sehingga sangat mempengaruhi dari motivasi pegawainya dimana peran Satpol PP sebagai penegak perda pada saat pandemi ini sangat dibutuhkan dan diandalkan. Dari sisi motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor yang menjadi ujung tombak dalam pemberantasan covid 19 ini malah tidak diberikan tunjangan yang sepadan selain itu dari segi sarana dan prasarana masih minim dimana kendaraan yang ada sudah tidak layak pakai serta fasilitas layanan kesehatan yang kurang diperhatikan

membuat pegawai merasa disampingkan oleh pimpinan dan membuat kinerja kerja mereka kurang maksimal.

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey dengan membagikan pertanyaan kepada 20 pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Berikut data pra survey sebagai berikut:

Tabel 5. Pra Survey Motivasi Kerja

PERTANYAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
Selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	50% (10 orang)	50% (10 orang)	20
Pekerjaan saat ini adalah impian saya	30% (6 orang)	70% (14 orang)	20
Gaji yang diberikan instansi cukup memenuhi kebutuhan saya	40% (8 orang)	60% (12 orang)	20
Sarana dan Prasarana sudah cukup memadai	50% (10 orang)	50% (10 orang)	20
RATA – RATA	42,5%	57,5%	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel diatas dengan menggunakan 4 pertanyaan yang dibagikan kepada 20 responden sebesar 70% pegawai mengatakan Pekerjaan saat ini adalah tidak impian saya. Sebesar 60% pegawai mengatakan Gaji yang diberikan instansi belum cukup memenuhi kebutuhan saya. Sebesar 50% pegawai mengatakan tidak selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, dan sebesar 50% pegawai mengatakan sarana dan prasarana belum cukup memadai. Salah satu yang cukup signifikan yaitu mengenai Pekerjaan saat ini adalah tidak

impian saya, dimana dengan ketidakimpian itu membuat motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja menjadi berkurang.

Dalam penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Effendy & Fitria, 2020) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya administrasi terhadap pelaksanaan perwakilan, inspirasi terhadap pelaksanaan pekerja, disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerja dan pengaruh gaya wewenang, inspirasi dan disiplin kerja selama ini terhadap pelaksanaan pekerja di PT Modernland Realty Tbk. tentang contoh yang digunakan dalam konsentrasi ini lebih dari 130 orang dengan strategi pemeriksaan sederhana yang tidak teratur. Jenis eksplorasi yang digunakan adalah penelitian kooperatif kuantitatif, dalam penelitian ini strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah pertemuan atau polling. Sehubungan dengan metode pemeriksaan yang digunakan adalah menjelaskan pengukuran untuk menggambarkan keadaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pelaksanaan yang representatif, kemudian digunakan strategi investigasi kekambuhan sehingga sangat beralasan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja harus dijaga agar pekerja benar-benar memiliki tenaga dan ingin selalu tersedia tepat waktu untuk bekerja.

Sedangkan penelitian yang dipimpin oleh (Liyas, 2019) dalam review yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Notaris Panam, jumlah tes yang digunakan dalam review ini adalah 71 orang perwakilan, maka sangat baik. Mungkin beralasan bahwa motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Razak, Sarpan, dan Ramlan 2018) yang berjudul *Effects of Leadership Style Motivation and Work Discipline on Employee Performance* In PT ABC Makassar memanfaatkan gambaran jenis penelitian dan metodologi kuantitatif dengan jumlah penduduk lengkap 50 pekerja sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan kinerja pegawai.

Dari uraian di atas beserta dengan adanya research gap pada penelitian sebelumnya, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian dilakukan dengan tujuan yaitu mengetahui serta membuktikan ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?

I.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang diajukan mempunyai tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti. Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor
4. Untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- 1) Teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut terhadap variable yang relevan
 - b. Sebagai tambahan informasi mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Praktis
 - a. Dapat menjadi tambahan informasi dalam mengatasi permasalahan bagi Kepala Satuan terhadap variabel terkait