

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen penting dalam menjalankan roda pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi dua ruang lingkup, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) disematkan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia yang berjiwa nasionalis, disiplin, serta berorientasi kepada peningkatan produktivitas dan pelayanan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (UU No.5, 2014)

Sumber daya manusia merupakan unsur individu maupun kelompok yang mendedikasikan hati, pikiran, dan tenaganya untuk membawa kemajuan bagi instansi maupun perusahaan. Instansi dan perusahaan dikelola serta diberdayakan secara efektif dan efisien sesuai dengan bidang minat dan keahlian yang dikuasai individu di dalam pekerjaan dan kegiatannya.. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola dan mengatur sejumlah orang atau pegawai dalam organisasi mulai pegawai diangkat menjadi pegawai sampai berakhir masa kerja dalam suatu organisasi. (Marniati, 2020)

Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia yang berperan penting bagi kemajuan bangsa dan negara dapat dilakukan dengan menyelenggarakan ujian dinas bagi para Aparatur Sipil

Negara (ASN) sebagai persyaratan dalam mencapai jenjang karir, kepangkatan, dan jabatan yang lebih tinggi. Untuk dapat mencapai jenjang karir yang meningkat, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menunjukkan peningkatan kinerja yang positif.

Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan instansi yang bertugas sebagai penegak produk hukum daerah atau Peraturan Daerah (Perda), memelihara ketertiban umum, ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat, serta menjalankan fungsi pencegahan dan pemadaman kebakaran di Kabupaten Humbang Hasundutan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah Kabupaten Humbang Hasundutan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi P. , 2018). Kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Kualitas dan kuantitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sangat menentukan pada pencapaian sasaran kinerja dan tujuan organisasi yaitu meningkat nya ketaatan masyarakat terhadap aturan, meningkatnya kenyamanan masyarakat, serta terlindunginya masyarakat Kabupaten Humbang Hasundutan dari bahaya kebakaran.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2017-2021**

Penetapan Indikator Kinerja Daerah Berdasarkan Aspek Kesejahteraan Masyarakat									
No	FOKUS/BIDANG URUSAN/ INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Kondisi Kinerja Pada Tahun 2016	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD 2021	Sumber Data
			2017	2018	2019	2020	2021		
<b>5 Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat</b>									
5.1.	Cakupan Petugas Perlindungan Masyarakat	0	0	2/desa	4/desa	6/desa	1/dusun	1/dusun	Satpol PP
5.2.	Tingkat Penyelesaian Pelanggaran K3 (Ketertiban, Ketenteraman dan Keindahan)	0	0	50%	60%	70%	80%	80%	Satpol PP
5.3.	Cakupan Pelayanan Bencana Kebakaran Kabupaten/Kota	10%	10%	40%	50%	60%	80%	80%	Satpol PP
5.4.	Tingkat Waktu Tanggap (Respon Time Rate) daerah Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK)	60%	60%	60%	70%	75%	80%	80%	Satpol PP
5.5.	Persentase Penegakan Perda	50%	50%	60%	65%	75%	80%	80%	Satpol PP

Sumber Data : Renstra Satpol PP Humbahas 2017-2021

Pada tabel di atas dijelaskan mengenai data pencapaian kinerja pegawai dan personil di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan 2017-2021. Dimana, capaian kinerja dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang diukur dari setiap indikator pada tabel di atas, terutama dari segi ketepatan waktu tanggap pada wilayah bencana kebakaran yang sudah menunjukkan kondisi peningkatan kinerja signifikan dengan persentase sebesar 80% pada akhir periode RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) tahun 2021. Hal ini merupakan lompatan pencapaian target yang sangat baik dari tahun-tahun sebelumnya. Karena dibandingkan awal periode pembangunan jangka menengah tahun 2016 sampai tahun 2019 kenaikan persentase tingkat waktu tanggap bencana, khususnya kebakaran hanya berkisar 10% di periode 2016-2019. Selanjutnya pada periode tahun anggaran 2019-2020 pergerakan tingkat capaian yang diukur melalui indikator kinerja pembangunan daerah, terdapat peningkatan yang mencolok pada sektor cakupan pelayanan penanggulangan bencana kebakaran di Kabupaten Humbang Hasundutan yang meningkat 10% dari 50% pada tahun 2019 menjadi 60% pada tahun 2020 dan meningkat lagi sebanyak 20% menjadi 80% pada tahun 2021. Ini menunjukkan, peran dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan melalui

bagian investigasi kejadian dan pemadaman kebakaran cukup penting dalam mengatasi kebakaran di Kabupaten Humbang Hasundutan. Kemudian dari segi tingkat penyelesaian pelanggaran ketentraman, ketertiban dan keindahan sudah mencapai persentase 80% pada tahun 2021. Peningkatan capaian kinerja Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dari sektor penyelesaian pelanggaran ketertiban, ketentraman dan keindahan ini meningkat cukup signifikan dibandingkan pada periode 2017 sampai 2019 yang hanya sekitar 10% saja dari 50% menjadi 60% dengan jangkauan hanya dua desa saja pada rentang periode tersebut sampai kemudian terjadi kenaikan tingkat penyelesaian pelanggaran ketertiban, ketentraman, dan keindahan yang menjadi meningkat 20% menjadi masuk ke angka 80% pada tahun 2021 yang sudah menjangkau 7 desa untuk dua kecamatan, yaitu kecamatan Doloksanggul dan Lintongnihuta. Peningkatan capaian penyelesaian pelanggaran ketertiban, ketentraman dan keindahan ini cukup pesat dibandingkan dengan persentase sebelum tahun 2021, komponen ketertiban masyarakat ini tetap harus dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh kepala satuan sebagai pimpinan bersama dengan bagian ketentraman dan ketertiban umum dibantu oleh para personil di lapangan, terutama pengawasan dan penertiban bagi para pedagang kaki lima di pasar Doloksanggul setiap hari Jumat yang diharapkan dapat dilakukan secara konsisten.

**Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan 2021-2026**

### Capaian Kinerja RPJMD 2021-2026

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Interpretasi
1. Meningkatnya mutu pendidikan	1.1 Indeks Pendidikan	Indeks	0,70	0,74	105,71	Sangat Baik
2. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat	2.2 Indeks Kesehatan	Indeks	0,77	0,72	93,5	Baik
3. Meningkatnya kualitas tatakelola pemerintahan	3.3 Nilai LPPD	Nilai	3,5	3,42	97,71	Baik
4. Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan daerah	4.4 Nilai Sakip	Nilai	73	70,05	95,95	Baik
5. Meningkatnya pengelolaan keuangan daerah	5.5 Opini BPK	Predikat	WTP	WTP	100	Baik
6. Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang inovatif	6.6 IKM	Indeks	78,10	90,37	115,71	Sangat Baik (Zona Hijau)
7. Meningkatnya kepatuhan masyarakat	7.7 Cakupan Penyelesaian Ketertarikan, Ketertiban, dan Keamanan (K3)	Persen	94,08	164,2	174,53	Sangat Baik
8. Meningkatnya ketahanan daerah terhadap bencana	8.8 Nilai Resiko Bencana	Nilai	70,02	70,40	100,54	Sangat Baik
9. Meningkatnya kapasitas perlindungan masyarakat	9.9 Cakupan Peningkatan Perlindungan Masyarakat	Persen	65	65	100	Baik
10. Meningkatnya pendapatan masyarakat	10.10 PDRB Per Kapita (ADHB)	Rupiah (ribu)	32.446	31.828,36	98,09	Baik
11. Menurunnya jumlah masyarakat miskin	11.11 Persentase Penduduk Miskin	Persen	9,00	9,65	93,26	Baik
12. Menurunnya tingkat pengangguran	12.12 Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	0,8	0,45	56,25	Cukup
13. Meningkatnya infrastruktur jalan	13.13 Indeks Infrastruktur Jalan	Indeks	66,08	64,77	98,01	Baik
14. Meningkatnya infrastruktur SDA	14.14 Indeks Infrastruktur SDA	Indeks	51,23	51,20	99,94	Baik
15. Meningkatnya infrastruktur PSU	15.15 Indeks Infrastruktur PSU	Indeks	74,13	75,93	102,42	Sangat Baik
16. Meningkatnya kualitas hidup	16.16 Indeks Lingkungan Hidup	Indeks	76,77	75,50	98,34	Baik

Sumber Data : Laporan Kinerja dan pertanggungjawaban Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan 2022

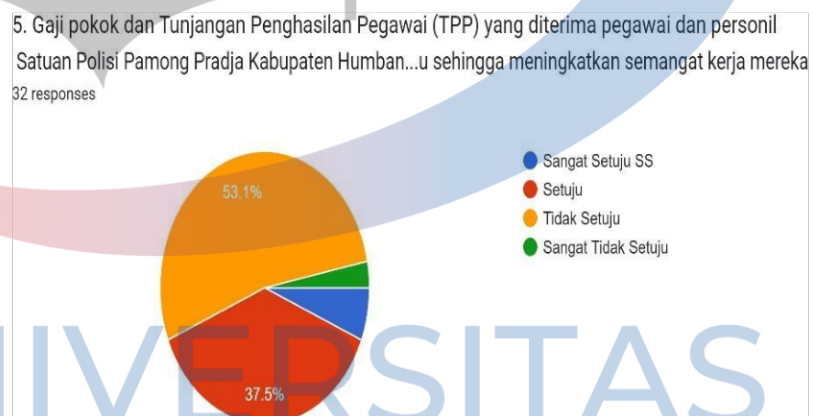
Berdasarkan data yang dihimpun dalam laporan kinerja dan pertanggungjawaban Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan yang menjadi ranah pencapaian kinerja dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan pada tahun 2022 ini dapat dijelaskan bahwa, peningkatan kepatuhan masyarakat sebagai sasaran yang indikator cakupannya meliputi penyelesaian pelanggaran ketertarikan, ketertiban, dan keamanan (K3) berada pada angka realisasi 164,2%. Peningkatan ini dapat dikatakan cukup jauh dibanding data pencapaian penyelesaian pelanggaran ketertarikan, ketertiban, dan keamanan di tahun 2021 yang mencapai realisasi sebesar 80%. Dimana, angka realisasi pencapaian itu mendapat predikat sangat baik dalam interpretasinya yang melampaui target awal sebesar 94.08%. Hal ini dapat dicapai karena para personel Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sudah cukup giat

dalam melakukan patroli pengawasan di lapangan melalui Operasi Kasih Sayang yang bertujuan untuk menertibkan anak sekolah yang sering membolos. Operasi ini dilakukan sebagai bentuk respon Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan terkait dengan laporan masyarakat yang menemukan adanya anak-anak sekolah yang membolos pada saat jam pelajaran yang sudah terjadi beberapa kali dan meresahkan masyarakat dan orang tua anak-anak tersebut. Kemudian sasaran berikutnya dapat dilihat dari sektor penanggulangan risiko bencana, dimana pada sisi ketahanan daerah terhadap bencana, Satuan Polisi

Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan juga melakukan langkah antisipatif berupa memberikan perlindungan bagi masyarakat dengan menyiapkan sarana maupun prasarana yang diukur melalui tingkat kapasitas perlindungan masyarakat yang mencapai target dengan realisasi yang berkesesuaian, yaitu sebesar 65% yang tergolong baik. Tetapi hasil pada tahun 2022 ini mengalami penurunan pada tahun 2021 yaitu sebesar 80%, hasil tersebut dinilai masih dalam taraf cukup baik yang dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dari sisi langkah dan tindakan antisipatif serta respon terhadap laporan masyarakat. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa, sepanjang tahun 2022 dari kuartal pertama sampai kuartal keempat menunjukkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan menunjukkan hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan personil Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2016). Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai dan personil nya, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Bupati Humbang Hasundutan selaku pimpinan tertinggi dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan bersama

kepala satuan turut berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawai dan personil nya, yaitu dengan diberlakukannya motivasi ekstrinsik berupa pemberian penghasilan tambahan di luar gaji pokok berupa Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi para pegawai yang disesuaikan dengan golongan dan kepangkatan masing-masing pegawai, perjalanan dinas ke luar kota bagi para pegawai, serta kenaikan pangkat dan jabatan bagi pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara yang berprestasi di Kabupaten Humbang Hasundutan, termasuk di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan membuat para pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan merasa lebih dihargai dan semakin bersemangat dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik.



**Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey**

Berdasarkan hasil prasurvey dengan melibatkan 32 responden pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan diketahui bahwa sebanyak 37.5% (12 orang) responden menyatakan setuju dan 6.3% (2 orang) responden menyatakan Sangat Setuju. Para responden yang menyatakan kesetujuannya karena merasa sudah menerima Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) tepat pada waktunya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja nya.

Sementara sebanyak 53.1% (17 orang) responden menyatakan tidak setuju dan 3.1% (1 orang) responden menyatakan Sangat Tidak Setuju. Karena menurut responden yang menjawab tidak setuju, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP)

yang diterima pegawai serta personil yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak diterima secara tepat waktu. Alasannya adalah pembayaran Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) sering terjadi keterlambatan karena terkendala pada proses penyiapan prosedur administrasi pembayaran. Hal ini terjadi karena sistematis pemberian tunjangan melalui mekanisme transfer ke rekening para pegawai mengalami kendala dikarenakan sedang berada pada proses penyiapan Peraturan Bupati (perbup), sehingga masalah keterlambatan dalam pembayaran gaji pokok dan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) masih dialami para pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dan juga di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya di Kabupaten Humbang Hasundutan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di P.T. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau menyimpulkan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019)

Faktor berikutnya yang harus diperhatikan oleh Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sebagai organisasi perangkat daerah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan personilnya adalah disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan M., 2017) Sesuai nomenkulatur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tentang disiplin pegawai negeri sipil mengemukakan bahwa, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. (PP No.94, 2021)

Disiplin kerja yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan adalah pegawai masuk bekerja pada pukul 08:30 dan pulang pada pukul 16:00. Dengan demikian, jam kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah



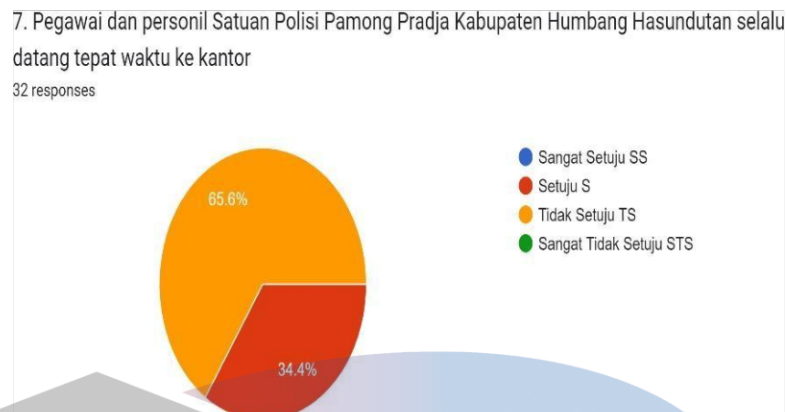
37.5 jam kerja dalam seminggu. Artinya, rata-rata jam kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan adalah 7,5 jam per harinya. Selain pemetaan jam kerja bagi pegawai dan personil nya, Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan juga menerapkan aturan disiplin kerja tambahan yang berdasarkan kepada Peraturan Bupati Humbang Hasundutan Nomor 48 Tahun 2020 dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat dalam menegakkan ketertiban umum yaitu penegakan protokol kesehatan seperti memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan sebelum memasuki lingkungan kantor, mengenakan seragam kerja yang rapi sesuai ketentuan, dan menghindari kerumunan. Penerapan aturan disiplin ini berlaku bagi seluruh kalangan pegawai dan juga lapisan masyarakat dalam menjalankan rutinitas nya secara berkesinambungan.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai dan personel dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang masih mengabaikan disiplin kerja yang sudah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku, seperti masih ditemukan pegawai dan personil dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang terlambat datang ke kantor, tidak mematuhi protokol kesehatan pada saat memasuki lingkungan kantor maupun pada saat jam kerja, tidak berpenampilan bersih dan rapi, dan pegawai yang tak berada di kantor pada saat jam kerja, padahal tidak sedang bertugas di luar kantor. Disiplin kerja yang baik dari pegawai dan personil dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dan personil itu sendiri sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sesuai dengan visi misinya. Sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai dan personil Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan, sehingga membuat pencapaian tujuan organisasi menjadi terhambat dan menghasilkan output yang tidak efektif.



**Gambar 1.2 Hasil Pra Survey**

Berdasarkan hasil pra survey yang diikuti sebanyak 32 responden menunjukkan bahwa sebanyak 62.5% (20 orang) responden menyatakan tidak setuju terkait dengan pernyataan yang mengungkapkan bahwa para pegawai dan personil Satuan Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sudah mengenakan seragam dinas dengan berpenampilan bersih dan rapi secara keseluruhan. Alasan diungkapkannya pernyataan tersebut adalah masih terdapatnya pegawai dan personil yang masih tidak berpenampilan rapi dan bersih meskipun sudah menggunakan pakaian seragam dinas. Hal ini tentu menimbulkan rasa tidak nyaman bagi rekan pegawai dan personil lainnya di dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja berlangsung, baik itu di dalam lingkungan kantor maupun diluar lingkungan kantor. Sementara itu, sebanyak 34.4% (11 orang) responden yang menyatakan setuju dan 3.1% (1 orang) responden yang menyatakan sangat setuju ini menunjukkan bahwa pegawai dan personel di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang dinilai rapi dalam berpenampilan, yang dikategorikan kedalam personil dan pegawai yang disiplin.



**Gambar 1.3 Hasil Pra Survey**

Berdasarkan hasil prasurvey terkait dengan disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dengan indikator ketepatan waktu pegawai datang ke kantor untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dengan jumlah responden sebanyak 32 orang menunjukkan bahwa sebanyak 65.6% (21 orang) responden menyatakan tidak setuju, sementara hanya sebesar 34.4% (11 orang) responden yang menyatakan setuju. Penyebab dari munculnya respon tidak setuju dari pernyataan tersebut adalah bersumber dari perilaku dan kebiasaan dari para pegawai dan personel Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang belum menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap peraturan yang berlaku, terutama peraturan mengenai jam masuk kerja yang masih sering dilanggar oleh para pegawai maupun personil, sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal. Disamping itu, ada juga pegawai dan personil yang sudah tergolong baik dalam berdisiplin, seperti, datang ke kantor tepat waktu, mampu menyelesaikan tugas harian dengan baik dan benar, rutin melaporkan kondisi keamanan dan ketertiban di masyarakat kepada kepala satuan sebagai atasan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan di P.T. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

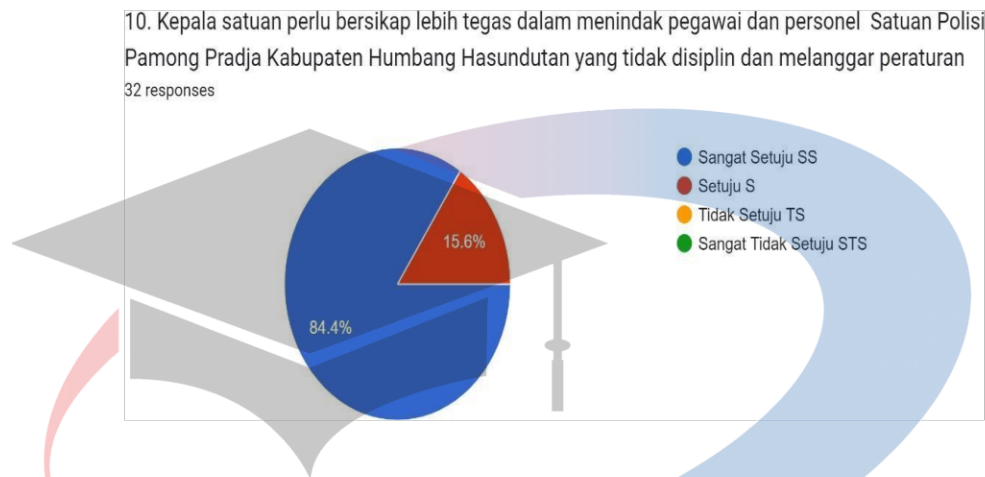
pegawai. (Alfian, 2023) Sedangkan pada penelitian lainnya menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sanjaya, 2020)

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. (Hutahaean, 2021)

Kepemimpinan tertinggi di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan diisi oleh pegawai yang menjabat sebagai kepala satuan. Kepala satuan mempunyai tugas memimpin dan mengkoordinasikan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dengan para bawahannya dalam rangka mewujudkan ketentraman, ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat. Melihat tugas dan fungsi dari kepala satuan yang cukup kompleks, diperlukan komunikasi dan koordinasi yang baik antara kepala satuan dengan sub bagian yang menaunginya, yaitu bagian ketentraman dan ketertiban umum, bagian sekretariat, serta bagian pencegahan dan pemadaman kebakaran.

Dalam memaksimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari kepala satuan, sekretariat, dan unit kerja dari Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan diperlukan kesepahaman dan kesatuan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang positif bagi para pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan. Tetapi adakalanya terjadi suatu situasi dimana bawahan tidak mengindahkan instruksi dari atasan serta tidak sesuai target yang dicanangkan dengan kinerja yang dicapai yang disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari kepala satuan sebagai pimpinan terhadap kinerja bawahannya, ditambah lagi dengan kurangnya ketegasan dari kepala satuan sebagai pimpinan kepada bawahannya yang melakukan tindakan menyimpang, seperti pelanggaran etika dimana bawahan sering berlaku tidak sopan kepada atasannya. Melihat situasi tersebut, kepala satuan diharapkan bertindak lebih tegas dan objektif terkait dengan penyelesaian persoalan yang

terjadi di dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan agar tetap terjalin komunikasi yang baik antara kepala satuan dengan para bawahannya.



**Gambar 1.4 Hasil Pra Survey**

Berdasarkan hasil prasurvey yang diikuti sebanyak 32 orang responden seperti pada pernyataan di atas menunjukkan bahwa sebanyak 84.4% (27 orang) responden menyatakan sangat setuju dan 15.6% (5 orang) responden menyatakan setuju. Dengan pernyataan kesetujuan dari 32 orang responden itu, terdapat temuan bahwa kepala satuan perlu bersikap lebih tegas terhadap anggota yang melakukan Tindakan menyimpang. Karena kepala satuan kerap kali bersikap kurang tegas terkait dengan anggota Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang melakukan pelanggaran, terutama pelanggaran disiplin seperti sering terlambat datang ke kantor, kurang beretika ketika bawahan berinteraksi dengan atasan, serta kurangnya pengawasan terkait dengan pegawai dan personal yang tidak disiplin seperti jarang masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan mrngambil yang bukan hak nya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang yang dilakukan di Perum Perumnas Regional 1 Medan pada tahun 2021 dari Universitas Medan Area menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Girsang & Syahrial, 2021) Penelitian lain menyatakan

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rivaldo & Ratnasari, 2020)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka problematika penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan?

### 1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai  
(Y)
2. Variabel bebas (X) : Motivasi (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kepemimpinan (X3)
3. Objek Penelitian : Pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan
4. Periode Penelitian : 2023

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari peneliian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan untuk melakukan evaluasi kembali terkait motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Serta sebagai referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

##### 2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan. Serta memberi masukan dan referensi bagi kepala satuan sebagai pimpinan di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dalam merumuskan kebijakan serta keputusan yang tepat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pimpinan dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan dalam rangka mencapai tujuan instansi Satuan Polisi Pamong Pradja menjadi instansi yang humanis serta memberikan rasa aman, tenang dan tertib di lingkungan masyarakat Kabupaten Humbang Hasundutan

#### **1.6. Originalitas Penelitian**

Originalitas dari pada penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi pada tahun 2020 yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan di P.T. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. (Farisi , Irnawati, & Fahmi, 2020)

Terdapat beberapa perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel bebas kepemimpinan. Alasan peneliti menambahkan variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah karena peneliti melihat bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala satuan di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan masih belum mampu menunjukkan ketegasan, objektivitas, dan keseriusan untuk melakukan tindakan tegas terkait dengan adanya pegawai dan personel Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan yang menunjukkan perilaku menyimpang, yaitu kurangnya etika dalam



berkomunikasi antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya yang secara langsung maupun tidak langsung juga mempengaruhi citra dari organisasi maupun kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan sendiri, baik di kalangan internal maupun kalangan masyarakat. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan (Fahmi, 2018) Kepemimpinan yang efektif dari kepala satuan tentunya akan mendorong peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai tersebut secara berkesinambungan. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai yang positif.

2. Pada objek penelitian, peneliti sebelumnya melakukan penelitian di P.T. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti sekarang melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Pradja Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Tahun penelitian sebelumnya adalah tahun 2020, sedangkan tahun penelitian sekarang adalah tahun 2023.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL