

PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KOTA PEKANBARU

M. Yogi Riantama Isjoni¹⁾
Sri Indarti²⁾
Marzolina³⁾

¹⁾Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

²⁾Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

³⁾Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to identify and analyze the effect of motivation on Performance Civil Service Police Unit in the city of Pekanbaru. discipline influence on Performance Civil Service Police Unit in the city of Pekanbaru. The influence of leadership Performance Civil Service Police Unit in Pekanbaru, and motivation, discipline and leadership on performance Civil Service Police Unit Member in Pekanbaru. Population is the total number of objects studied, the population in this study is the municipal police Members of Pekanbaru. The number of population in this study were 140 municipal police Members with the status of Civil Servants. Given a population of only 140 people, it is feasible for sampling in the census.*

Data analysis and interpreting the data, the method used descriptive analysis and verification of analysis methods. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research variables, whereas the verification method used to test the research hypotheses by using relevant statistical tests. Whereas the verification method used in this study is multiple regression.

The results showed that motivation influence on Performance Civil Service Police Unit in the city of Pekanbaru. Discipline influence on Performance Civil Service Police Unit in the city of Pekanbaru. Leadership effect on Performance Civil Service Police Unit in the city of Pekanbaru. Motivation, Discipline, Leadership effect on performance Civil Service Police Unit Member in Pekanbaru.

Keywords: *Motivation, Discipline, Leadership, And Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sejarah penyelenggaraan pemerintahan daerah, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) selalu eksis dan tidak berubah. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah, kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah dan selanjutnya diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, selalu terdapat pasal yang mengatur keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja. Ini berarti ketika zaman

terus berubah, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja tidak berubah, dan selalu dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Hal tersebut sesuai dengan peran strategis Satuan Polisi Pamong Praja dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, yaitu sebagaimana tercantum dalam Pasal 148 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 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".

Upaya Polisi Pamong Praja sebagai aparat Pemerintah Daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat tidak semudah membalikkan telapak tangan. Banyak faktor yang mempengaruhinya, baik itu pengaruh internal maupun pengaruh eksternal. Hal itu dapat dilihat pada saat melaksanakan tugasnya baik dalam penegakan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat, tidak selalu mendapat sambutan positif dari masyarakat. Ada banyak pihak yang kurang setuju bahkan menolaknya dengan keras. Selain penolakan karena tidak disukai juga menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan masyarakat tertentu.

Adapun visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru adalah "Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru Yang Profesional Terdepan Dalam Penegakan Perda Dan Perkada".

Untuk dapat melaksanakan visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru tersebut, maka diupayakan terwujudnya melalui misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru sebagai berikut :

- Meningkatkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- Meningkatkan kepatuhan dan ketaatan terhadap perundangan daerah.
- Meningkatkan kesiapsiagaan dan kemandirian satlinmas.
- Meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumberdaya aparatur Satpol PP.
- Meningkatkan kelancaran dan ketertiban pelayanan internal.

Kinerja pegawai merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja

dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Dari penilaian kinerja yang dilakukan terhadap anggota satpol PP untuk kategori sangat baik sebanyak 5 orang atau 3.57%, baik sebanyak 48 orang atau 34.29% dan cukup baik sebanyak 87 orang atau 62.14%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja anggota satpol PP masuk kategori cukup baik. Capaian yang dicapai oleh anggota satpol PP ini adalah dalam menertibkan pedagang kakilima, PEKAT, pengamanan pembebasan lahan, penertiban kasus sengketa lahan, razia penertiban pegawai negeri sipil, razia siswa yang keluar pada jam sekolah dan penertiban pedagang pasar.

Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan.

Tingkat kehadiran dari Anggota Satpol PP dalam menjalankan tugas di Kota Pekanbaru merupakan hal yang sangat diperhatikan, karena ini merupakan salah satu keterangan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Dilihat dengan melakukan pengawasan melekat (waskat) persentase terbanyak tingkat absensi adalah alpa terlambat, dan cepat pulang. Ketidakhadiran dan berkurangnya jumlah anggota satpol pp tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan anggota satpol pp dan oleh karena itu dapat merugikan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru secara keseluruhan belum disiplin. Berdasarkan pengamatan lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2006:193) "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil Kinerja (kinerja) yang akan dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat dituntut kondusif dan baik, agar kiranya individu atau orang yang ada dalam suatu sekolah tersebut bisa bekerja dengan baik, sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal. Salah satu pengaruh dari kepemimpinan adalah kepuasan dan kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut, maka dari perlu diciptakan gaya kepemimpinan yang kondusif dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja. Gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang diraneang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses

menunjukkan pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal tersebut akan mempengaruhi disiplin Kerja Karyawan.

Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas Anggota telah memberikan pembinaan, baik berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras maupun memberikan motivasi, tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti dan belum dapat terukur dari hasil Kinerja dalam hal ini meraih Penghargaan Adipura.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kepuasan memberikan pengaruh terhadap kinerja, maka merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti pada tempat yang berbeda yaitu pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. Secara ilmiah yang dituangkan dalam judul pengaruh motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan terhadap kepuasan dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Pekanbaru.

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Bagaimanapengaruh motivasi terhadap kinerjaAnggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru? 2) Bagaimanapengaruh kedisiplinan terhadap kinerjaAnggotaSatuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru ? 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerjaAnggotaSatuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satpol PP di Kota Pekanbaru?

Berdasarkan perumusan permasalahan seperti uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2009:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Milner dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan bahwa suatu peran dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Wibowo (2010:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal : 2005).

Kinerja organisasi dapat diukur dengan menggabungkan aspek keuangan dan operasional. Sedangkan untuk menilai kinerja pegawai dapat dilakukan melalui *Performance Appraisal*. Kinerja yang sering juga disebut *Performance* dikenal dengan istilah *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Kinerja perusahaan (organisasi) dapat disajikan dengan beraneka ragam dalam suatu entitas organisasi merupakan hasil realita yang ada dalam organisasi untuk mengukur kinerja organisasi. Kinerja individu juga disebut dengan *Job Performance*, *Work outcome*, *Task*

performance. Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arti lain *Job Performance* adalah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Cash and Fischer, Robert, Baron and Greenberg, Mair, Lawler and Porter dalam Yohanas : 2006)

Untuk meraih kinerja dibutuhkan motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan. Menurut hasil penelitian Jumiati Sasmita, Khairul Anuar Mohd Ali dan Ishak Yusooif (2008) bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja dan tingkat motivasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan jaminan sosial.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005:34).

Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006). Rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap kinerja pegawai.

Tika (2006:45), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja disini merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

berbagai factor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Sedarmayanti (2007:74) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apayang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2009:45) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo : 2007:5). Selanjutnya kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai dari seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Muazly : 2010).

Menurut Faustino dalam Anwar Prabu (2005) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ” ungkapan, *output*, efisiensi, serta efektivitas dan sering dihubungkan dengan produktivitas.” Sedangkan kinerja sumberdaya manusia adalah kinerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Pengukuran Kinerja

Variabel kinerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Dharma, 2012:12) 1) Kuantitas kerja merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2) Kualitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah kegiatan yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. 4) Efektifitas merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Motivasi

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda - beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2008 ;143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi. Menurut Rivai (2005 ; 456) motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan

tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Pada organisasi, motivasi ini perlu dikelola secara baik agar dapat mencapai hasil yang positif sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2008 ; 141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hartono, (2005) mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terapat adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sehingga dalam kepemimpinan akan termotivasi dalam menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respons seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam lingkungan kerja, termasuk didalamnya respon terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin secara baik antara pimpinan dengan karyawan dapat menjadi kendala dalam mewujudkan kepuasan kerja. Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan harus memberikan suatu motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Dengan pemberian motivasi kerja akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan keinginan untuk

bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Soharsono, 2005).

Salah satu kepuasan sejati yang dapat diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas, biasa disebut dengan insting keahlian. Prestasi memberikan pada seseorang status sosial, respect dan pengakuan dari lingkungan masyarakat atau perusahaan. Begitu pentingnya motivasi, maka pimpinan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawannya. Disini pendekatan bukan hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungan. Sehingga pimpinan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kepuasan kerja. (Suharsono, 2009).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya motivasi merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik materi maupun non materi dan sekaligus mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Hal ini dijelaskan oleh Herzberg yang disebut Hygiene Theory atau teori motivasi Higene. Inti dari teori ini menyarankan bahwa faktor yang terlibat untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah terpisah dan berbeda dengan faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan bekerja. Ada lima teori motivasi dalam bidang peningkatan perfoma/kinerja pegawai yang didukung oleh riset, yaitu teori motivasi pencapaian, teori penetapan sasaran, teori pengharapan, teori keadilan dan modifikasi perilaku organisasional. Kekuatan dari teori ini adalah

perfoma/kinerja yang tinggi yang merupakan fungsi dari pegawai termotivasi yang dimiliki, menetapkan sasaran tinggi untuk mereka dan memberikan imbalan jika sasaran tercapai, hal ini disampaikan oleh Mangkunegara (2009 : 318).

Dari beberapa pendapat para ahli tentang motivasi, maka pada dasarnya pengertian motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dengan demikian timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Memotivasi karyawan merupakan suatu kegiatan penting bagi manajer, karena manajer tersebut bekerja dengan dan melalui orang lain. Oleh karena itu manajer perlu memahami perilaku para karyawan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

Kedisiplinan.

Sedangkan menurut Siagian (2005:40) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pekerja adalah suatu bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pekerja sehingga para pekerja tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pekerja yang lain untuk meningkatkan Kinerja.

Kedisiplinan menjadi faktor pengikat dan integrasi yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pekerja untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang teguh pada peraturan, tujuan organisasi dapat tercapai. Pada suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, pegawai dapat dihukum.

Tindakan disiplin dapat berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat bahkan pemecatan. Organisasi dalam melangsungkan hidupnya melalui kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, pada umumnya dilakukan secara dini, dan keberhasilan organisasi tersebut mutlak tergantung antara lain disiplin kerja yang kuat pada semua lapisan dalam organisasi. Disini disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Siagian (2005:41) ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar disiplin pribadi menjadi kokoh, yaitu :1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. 2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. 3) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Kedisiplinan adalah suatu fungsi operatif yang penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi Kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal sebenarnya ada tiga aspek yang terdapat dalam disiplin itu sendiri. (Hasibuan 2009 : 191).

Kepeimpinan.

Dalam bahasa yang lebih ilmiah, kita menyebutkan bahwa seorang pemimpin merumuskan visi bersama, menggerakkan orang bersamanya dan menghasilkan transformasi. (Chandra, 2005:44)

Dalam teori kedisiplinan yang dipakai dalam penelitian yaitu teori Siagian (2005:41) 3 disiplin pribadi. Beragam pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai konsep kepemimpinan, merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang - orang lain agar berkerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Terry (2005) kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang - orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya tujuan (Gibson, 2006).

Dalam membangun teorinya ini ia mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari yang erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia percaya bahwa banyak kebutuhan yang didapatkan dari kebudayaan suatu masyarakat. Untuk melihat motivasi berprestasi ini ia menggunakan metode pengetesan dengan tes TAT (*Thematic Apperception Test*). Tes ini merupakan tes proyektif yang menggunakan analisa terhadap seseorang dari gambar-gambar untuk mengetahui perbedaan individual. Tes ini dikembangkan oleh seorang psikolog

Henry Murray dari klinik Psikologi Harvard, AS tahun 1943 (Zakrasyi, 2007).

Pemimpin besar-orang yang sukses dan berada dalam 1 persen puncak- mereka semua mempunyai satu ciri yang sama. Mereka tahu bahwa memperoleh dan mempertahankan orang yang baik adalah tugas pemimpin yang paling penting. Sebuah organisasi tidak dapat meningkatkan produktifitas- tetapi orang bisa. Aset yang benar-benar berharga dalam organisasi apa pun juga adalah manusia. Sistem semakin tua. Bangunan lama-lama runtuh. Mesin menjadi aus. Tetapi manusia bisa tumbuh, berkembang, dan menjadi lebih efektif kalau mereka punya pemimpin yang memahami nilai potensi mereka.

Diantara teori - teori kepemimpinan situasional yang terkenal yaitu teori kepemimpinan situasional Hersey - Blackhard. Menurut teori ini, para pemimpin harus menilai secara benar atau secara intuitif mengetahui tingkat kematangan pengikut - pengikutnya, kemudian menggunakan suatu gaya kepemimpinan sesuai dengan tingkat tersebut. Kesiapan didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan dari pengikut untuk mengambil tanggung jawab bagi pengarahan mereka sendiri. Seseorang mempunyai kesiapan kerja tinggi, memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan tanpa seorang pemimpin memberikan instruksi atau mengarahkan tugasnya.

Rivai (2005 : 2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan yang baik didefinisikan sebagai kemampuan untuk memadukan sekelompok individu menjadi tim atau unit yang produktif untuk mencapai tujuan. Definisi ini dapat diterapkan pada sekelompok individu agar dapat menyelesaikan sasaran yang sudah diterapkan terlebih dahulu. (Mangkunegara, 2002 : 277)

Efektifitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi atau kinerja kelompok tergantung kepada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung, kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh (Rivai 2005: 19).

Terdapat dua situasi yang memungkinkan akan mempengaruhi model kepemimpinan, yaitu kecerdasan yang tinggi dan adanya komunikasi pimpinan pada rencana, strategi, dan keputusannya pada anggota. Seorang pimpinan memperoleh kinerja kelompok yang efektif yang didahului oleh rencana pembuatan keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikasikan nya lewat perilaku pengarah direktif (Rivai 2005 : 20).

Fungsi seorang pemimpin sebagian besar terdiri dari menambah imbalan pribadi pada bawahan atas pencapaian sasaran dan membuat jalan menuju ke imbalan tersebut menjadi lebih mudah dengan cara menjelaskannya, menghilangkan perintang jalan dan perangkap dan menambah kepuasan pribadi (Mangkunegara 2009 : 268).

Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan penghargaan bawahan yang mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas ini terstruktur secara ambigu. Teori kepemimpinan

visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang antraktif, terpercaya, realistik tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus bertumbuh dan membaik sampai saat ini. Hal ini berarti kinerja harus dijaga terus menerus dan selalu lebih ditingkatkan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Pekanbaru

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satpol PP Kota Pekanbaru. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 140 Anggota Satpol PP yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Penarikan sampel dilakukan dengan metode *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan populasi secara keseluruhan. Besar sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 140 Orang.

Analisis data, setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Analisis diskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Sugiyono (2012:45). Statistik diskriptif dalam hal ini, digunakan untuk memberikan diskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang

dibagikan, dalam hal ini digunakan nilai modus (mode) serta nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel. 2). Analisis Statistik Inferensial. Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) yakni motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja. Dalam menganalisis dan menginterpretasi data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Sesuai dengan jenis data yang ada, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mencari adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan jenis data yang ada, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan :

X1 = Motivasi

X2 = Kedisiplinan

X3 = Kepemimpinan

Y = Kinerja
 a = konstanta
 b = beta

HASIL PENELITIAN

Teknik analisis regresi berganda akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien pada setiap dari pengaruh antara variabel Motivasi (X₁), Kedisiplinan (X₂), Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja (Y).

Penelitian ini menggunakan model Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Analisis regresi berganda sebagai model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih variabel yang dibandingkan oleh peneliti.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, maka diuji dengan menggunakan analisis regresi dua tahap.

Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada lampiran sedangkan ringkasannya dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Motivasi Terhadap Kinerja

| variabel Independen | t _{hitung} | t _{tabel} | Signifikan | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|-------------|
| Motivasi | 8,849 | 1,980 | 0.000 | Berpengaruh |

Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 20

Dari Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (α = 5%) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Motivasi ada pengaruhnya dengan Kinerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, maka diuji dengan menggunakan analisis regresi dua tahap.

Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada lampiran sedangkan ringkasannya dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2. Hasil Regresi Kedisiplinan Terhadap Kinerja

| variabel Independen | t _{hitung} | t _{tabel} | Signifikan | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|-------------|
| Kedisiplinan | 4,555 | 1,980 | 0.000 | Berpengaruh |

Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 20

Dari Tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (α = 5%) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kedisiplinan ada pengaruhnya dengan kinerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru, maka diuji dengan menggunakan analisis regresi dua tahap.

Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada lampiran sedangkan ringkasannya dapat dilihat berikut ini : Tabel 3. Hasil Regresi Kepemimpinan Terhadap kinerja.

| variabel Independen | t _{hitung} | t _{tabel} | Signifikan | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|-------------|
| Kepemimpinan | 2,263 | 1,980 | 0.021 | Berpengaruh |

Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 20

Dari Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.002. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan ada pengaruhnya dengan kinerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Jawaban responden tentang Kepemimpinan dengan rata-rata skor jawaban responden adalah 2.86, ini

termasuk kategori kurang setuju, artinya responden menyatakan bahwa Kepemimpinan yang sekarang masih kurang sehingga perlu ditingkatkan lagi jiwa kepemimpinan yang baik.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen seperti pada hipotesis pertama. Pengujian secara bersama-sama ini dengan menggunakan uji F. Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Hasil analisis pertama dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Uji Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 613.087 | 3 | 204.362 | 49.392 | .000 ^b |
| Residual | 562.705 | 136 | 4.138 | | |
| Total | 1175.793 | 139 | | | |

Dari hasil di atas dapat diperoleh $F_{test} 49,392 > F_{tabel} 2,70$ dan $P\text{ Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Artinya variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru.
- 2) Kedisiplinan sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru.
- 4) Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada pihak instansi agar memperhatikan faktor Motivasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan karena terbukti mempengaruhi Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. 2) Perlu adanya Motivasi untuk mendukung kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Pekanbaru. 3) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih memperhatikan variabel-variabel yang benar-benar berhubungan dan saling mempengaruhi pada setiap variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Chandra .R. 2004 Landasan Pacu Kepemimpinan, Jurnal Politik, Seri Kepemimpinan, Universitas Brawijaya, Malang, Hal 24

Gibson, James L, John M. Ivencevich, James H. Donnelly, Jr. 2005, Organisasi (perilaku, Struktur, Proses) jilid II. Terjemahan Edisi Sepuluh. Binarupa Aksara. Jakarta Hal 67

Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Hal 93, 141, 191

Istijanto. 2006, Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal 45

Malayu SP Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta

Mangkunegara, S. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta. Hal : 268, 277, 318

Nawawi, Hadari. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press Hal 45

Perda nomor. 6 Kota Pekanbaru, 2006, Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) Kota Pekanbaru, Humas Pemda Kampar.

Rivai. M, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta Hal 19, 20, 456

Robbins, 2004, *Manajemen*. Edisi Kedua PT. Gramedia, Jakarta

Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*, CV. Mandar Maju: Bandung

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Zarkasyi, 2007, Mahasiswa dan Motivasi Berprestasi, Jurnal Ekonomi, Vol 1 Edisi 1, 2007, UNPAD, Bandung Hal 37