

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KAMPAR

Adam Rizky Ramadoni¹⁾

Zulfadil²⁾

Daviq Chairilsyah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This study aims to identify and analyze leadership and organizational commitment to work discipline. Effect of leadership and organizational commitment on performance. Leadership towards performance through work discipline and the influence of organizational commitment on performance through work discipline. The study population was 115 employees of the Kampong District Civil Service Police Unit. The sample in this study were 89 people. The data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques use questionnaires. The data analysis technique used in this study is the path analysis with the help of SPSS version 20. The results of this study indicate that leadership and commitment influence the Discipline. Leadership and commitment influence performance. Discipline has a significant effect on performance. Leadership has a significant effect on Employee Performance through Discipline. And commitment has a significant effect on performance through discipline. Adapub advice in research in terms of leadership, employers must always upgrade themselves to the latest knowledge and skills, and improve leadership / leadership spirit as a role model in front, friends who are in addition and motivators who push from behind. In terms of Commitment, the agency encourages employees to have the desire to work hard to achieve work goals and organizational interests, by providing additional bonuses that are appropriate to their work. In terms of discipline, so that employees work in accordance with established rules. In terms of performance, the Satpol PP should always supervise, by forming a team to coordinate and supervise the work given to employees*

Keywords: *Leadership, Commitment, Discipline and Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan sumber daya manusia yang memadai. Sehingga untuk menghadapi kondisi yang demikian dituntut mendorong penyempurnaan dalam berbagai sistem pengelolaan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia

(SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dan strategis serta memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapai sasarannya.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KAMPAR

organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Di lingkungan Pemerintah baik di pusat atau pun di daerah, Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi yang terus mengalami perubahan, dalam upaya terwujudnya peningkatan kinerja yang optimal untuk dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada di daerah, Pemerintah Daerah diberikan otonomi daerah yang seluas-luasnya untuk mengatur rumah tangganya sendiri yang ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat, Kepala Daerah dibantu oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar merupakan salah satu organisasi pemerintah di Kabupaten Kampar yang berfungsi menegakkan peraturan daerah. Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut, seorang pegawai sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar

pekerjaan. Kinerja akan menggambarkan sejauhmana karyawan telah memenuhi standar pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Untuk mengukur kinerja pegawai, Satpol PP Kabupaten Kampar telah menetapkan suatu indikator penilaian kerjanya yang dikenal dengan istilah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

SKP dimaksudkan untuk memberikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai sesuai dengan kerja nyata dan potensi yang dimiliki sehingga terdapat keseragaman dalam pelaksanaannya. Selain itu, SKP juga dimaksudkan untuk memberikan informasi yang obyektif atas prestasi pegawai serta menjadi dasar Satpol PP Kabupaten Kampar untuk menentukan kebijakan mengenai *reward* dan *punishment*.

Rata-rata penilaian pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar dari tahun 2015 sampai tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Penilaian Pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar Tahun 2015–2017

No	Penilaian Kinerja	Jumlah Pegawai (Tahun)			Jumlah	Rata-rata	Ket
		2015	2016	2017			
1	> 90	30	26	33	89	29%	Sangat Baik
2	81-90	60	50	30	140	46%	Baik
3	70-80	20	37	44	101	34%	Cukup Baik
4	< 70	5	2	8	15	5%	Tidak Baik
	Jumlah	115	115	115			

Sumber: Sat Pol PP kab. Kampar, diolah 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa secara umum penilaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar secara rata-rata keseluruhan adalah termasuk kategori baik. Akan tetapi, masih banyak pegawai yang berada pada nilai kategori cukup baik. Adanya pegawai yang memperoleh nilai cukup baik, artinya target dan realisasi yang diberikan kepadanya tidak tercapai.

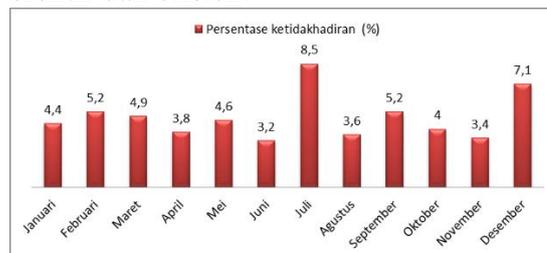
Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kepemimpinan, komitmen dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, yang diberikan organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat

individu, motivasi yang dimiliki oleh masing – masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi.

Tingkat disiplin kerja memang menjadi salah satu permasalahan dalam penilaian kinerja di anggota Satpol PP Kabupaten Kampar. Hal ini secara empiris dibuktikan dari angka absensi yang cukup tinggi pada pegawai.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.



Gambar 1
Tingkat Absensi Pegawai Satpol PP
Kabupaten Kampar Januari-
Desember 2017

Dari grafik 1.1 terlihat bahwa tingkat absensi pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar dalam tahun 2017 mencapai rata-rata 4.8%. Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai Satpol PP dituntut untuk disiplin dan selalu cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang

ada di lapangan. Namun pada kenyataannya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan, hal ini terbukti dari adanya beberapa pegawai masih terlambat pada saat menangani masalah di lapangan, padahal tugas di lapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Selain disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab pada bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu organisasi. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan merupakan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (Safaria, 2010:3).

Peran pemimpin ditekankan pada kemampuannya untuk mendayagunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Peran pemimpin adalah kunci bagi organisasi dalam penerapan strategi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menyusun arah organisasi, mengkomunikasikan kepada karyawan, memotivasi para

karyawan dan melakukan evaluasi kinerja. Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kerja karyawan.

Kemudian selain disiplin dan kepemimpinan, hal yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Kampar adalah peningkatan komitmen. Kurangnya komitmen ini terlihat dari masih banyaknya Pelanggaran Perda yang dilakukan masyarakat di wilayah Kabupaten Kampar yang belum dapat terselesaikan secara baik oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Padahal ini merupakan tolak ukur dari tugas dan tanggung jawab anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Banyaknya tingkat pelanggaran Perda yang terjadi pada Kabupaten Kampar dalam kurun waktu 3 tahun terakhir pada tabel berikut :

Tabel 2. Tingkat Pelanggaran dan Penyelesaian Pelanggaran Perda Kabupaten Kampar Tahun 2015 – 2017

No	Jenis Pelanggaran	Frekuensi Pelanggaran			Tingkat Penyelesaian		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	Ketertiban Umum	220	300	345	215	210	325
2	Penertiban Hewan Ternak	24	27	26	24	25	20
3	IMB	122	140	135	107	122	118
4	Penyakit Masyarakat (PEKAT)	97	108	103	80	95	90
5	Periklanan/ Spanduk/ Baliho	150	127	180	145	123	150
	Jumlah	613	702	789	571	575	703

Sumber: Sat Pol PP Kampar, diolah 2019

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa frekuensi pelanggaran perda yang terjadi semakin meningkat, tidak diiringi dengan penyelesaian pelanggaran yang terjadi, dimana dalam tiga tahun terakhir tepatnya pada tahun 2015-2017, tingkat penyelesaian dari frekuensi pelanggaran yang terus mengalami penurunan, sehingga pelanggaran yang sama selalu terulang.

Penanganan pelanggaran yang tidak tuntas oleh anggota Satpol PP ini menandakan komitmen anggota yang masih rendah. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka anggota Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk berkomitmen selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi, juga mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Allen dan Meyer (2009:102), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya secara sukarela untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi. Pengelolaan komitmen akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan gap penelitian di atas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar”.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja.

3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
6. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

II. KERANGKA TEORI

Kinerja

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017: (2017;190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Tika (2014;121).

Menurut Rivai (2014), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2013) kinerja adalah suatu konstruk multi dimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumberdaya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja

Banyak pengertian kinerja yang diungkapkan para ahli. Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda, tetapi tujuannya adalah sama, yaitu berakhir pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Pengertian ini lebih menekankan pada aspek individual, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai yang diperlihatkan melalui prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja.

Dan menurut Fahmi (2015:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Cascio (2013:693) kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada

kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Sementara Daft (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

Senada dengan pendapat tersebut, Fustino Cardosa Gomes mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai "Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas" (Mangkunegara, 2009:9). Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Para ahli di atas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Komitmen Organisasional

Menurut pendapat yang dikemukakan Luthans (2009:217) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengeksresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Penelitian terkait dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990), tentang pengukuran anteseden dari komitmen organisasi. Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu : (1) identifikasi individual dengan tujuan organisasi (*affective commitment*); (2) biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (*the "side-bet" theory* atau *continuance commitment*); (3) apa yang sebaiknya dilakukan (*normatif commitment*). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa antara komponen *affective* dan *continuance* pada komitmen organisasi secara empiris merupakan komponen yang berbeda, tapi tidak ada korelasi. Sedangkan antara *affective* dan *normatif* adalah komponen yang berbeda, tapi keduanya ada keterkaitan.

Disiplin Kerja

Menurut Asmiarsih (2006:23) kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya". Disiplin merupakan

suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Sinungan (2004:135) mengemukakan bahwa "disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan". Pendapat tersebut menjelaskan bahwa keberadaan sikap disiplin tidak dapat dilihat hanya dari faktor fisik saja, tetapi juga merupakan suatu kondisi mental dalam hal mematuhi segala macam aturan.

Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan /atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP No. 53 Tahun 2010)

Robbins (2004:28) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pendapat ini mengemukakan bahwa kesukarelaan dalam menegakan disiplin tidaklah cukup tanpa diikuti oleh adanya kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi aturan-aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja, berdasarkan pendapat di atas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari

organisasi kerja dengan tujuan untuk menjaga keutuhan organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat dibangun dari proses disiplin diri dan disesuaikan dengan aturan organisasi serta dilaksanakan secara terus menerus dan teratur sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Robbin, 2008:163). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2008:2).

Armstrong (2008) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Sudarmanto, 2009:133) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut Robbins, (2002:163) adalah

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Bentuk pengaruh dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut.

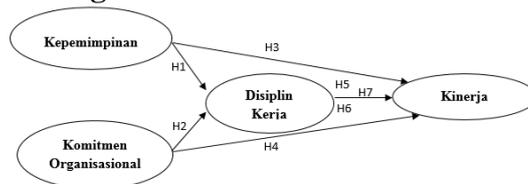
Kepemimpinan menurut Durbin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendayagunakan, mendorong dan memotivasi anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pemimpin memiliki dua peran penting yaitu, pertama menyelesaikan tugas adalah tujuan utama dibentuknya kelompok di bawah pimpinan. Para pimpinan harus memastikan bahwa tujuan kelompok akan tercapai. Kedua, pemimpin harus bisa menjaga hubungan dengan anggota kelompoknya maupun antara anggota kelompok dengan baik, suatu hubungan disebut efektif apabila

hubungan tersebut berkontribusi pada penyelesaian tugas. Pemimpin yang baik didefinisikan sebagai kemampuan untuk memadukan sekelompok individu 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, 2009: 277).

Peran kepemimpinan meliputi memotivasi bawahan dan menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan, kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan: 1) menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, 2) mengkomunikasikan dan memperjelas visi itu, 3) memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu, dan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh ke berbagai arah antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya.

Kerangka Penelitian



Gambar 2 Model Penelitian

Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis atas pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
6. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan April 2018 sampai dengan selesai.

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dengan pendekatan survey berdesain penelitian kuantitatif. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji pengaruh tersebut. Dengan demikian penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar, yang menurut data terakhir tahun 2018 berjumlah

115 orang. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui rumus Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Ridwan dan Engkos (2015:49). Untuk memudahkan peneliti maka perhitungan sampel menjadi 89 orang pegawai dengan *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar. Data primer yang diambil adalah identitas responden dan penilaian permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin, komitmen organisasi dan kinerja.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen yang bersumber dari laporan atau dokumentasi instansi, publikasi media, jurnal penelitian atau buku literatur.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Data Primer

Data primer diperoleh dari penggunaan teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisisioner.

- b. Data Sekunder

Yaitu data yang mendukung data primer, dilakukan dengan mengumpulkan beberapa literatur, dokumentasi, tulisan-tulisan ilmiah serta pendukung lainnya yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan

dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Ridwan dan Engkos (2007) menyatakan, model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). *Path analysis* digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*) Ridwan dan Engkos (2015).

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas (*Validity*) Kuesioner

Validitas menunjukkan ukuran yang benar benar mengukur apa yang akan diukur. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat *test*, maka alat *test* tersebut semakin mengenai pada sarasannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya di ukur. Hasil perhitungan kuesioner variabel penelitian dengan kriteria yang digunakan item valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,208. Berdasarkan temuan, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0.208) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung $> r$ tabel. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas (*reliability*)

Reliabilitas artinya adalah tingkat hasil suatu pengukuran yang

memiliki reliabilitas tertinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya (*reliable*). Setelah nilai koefisien reliabilitas di peroleh maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang di anggap *reliable*. Instrument dinyatakan *reliable* jika nilai koefisien *cronbach* alpha > 0.60. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan data yang *reliable* dan dapat digunakan sebagai alat untuk variabel penelitian.

Uji Kecocokan (*Goodness Of Fit*)

Goodness Of Fit adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang diharapkan atau teori – teori distribusi. Tekniknya adalah dengan menggunakan tipe *goodness of fit*, yakni bahwa test tersebut digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang cukup signifikan antar banyaknya sampel yang diamati dari objek yang masuk dalam masing – masing kategori dengan banyaknya yang diharapkan berdasarkan hipotesis. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari nilai R^2 dan signifikansi Uji F.

Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	29.885	3	38.156	.000 ^b
Residual	22.191	85		
Total	52.076	88		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38,156$ dan nilai sig = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 38,156 > F_{tabel} = 2.71$ dan nilai sig = $0,000 < 0,05$, artinya variabel Kepemimpinan, Komitmen, (X) dan Disiplin (Y) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Z).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada responden sebanyak 123 orang. Adapun variabel yang diteliti adalah variabel Kepemimpinan (X1), variabel Komitmen (X2), variabel Disiplin (Y) dan kinerja (Z).

Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 $Y = \rho_{x_1}YX1 + \rho_{x_2}ZX2 + \rho_{y\epsilon_1}$ dihitung dengan meregresikan antara variabel Kepemimpinan dan Komitmen (X1-X2) dengan Disiplin (Y) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara

individual dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Disiplin (Y) secara bersama-sama terhadap Disiplin (Y). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan Struktur 1 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	17.220	2	31.911	.000 ^b
Residual	23.204	86		
Total	40.424	88		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 5.15 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 31.911$ dan nilai sig = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 31.911 > F_{tabel} = 3.10$ dan nilai sig = $0,000 < 0,05$, artinya variabel Kepemimpinan, dan Komitmen, berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel Disiplin (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya. Apabila R^2 bernilai 0 maka dikatakan tidak ada variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh hubungan tersebut, dan jika R^2 bernilai 2 maka dikatakan

variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara penuh oleh model yang digunakan. Dengan demikian R^2 bernilai antara 0 dan 1. Untuk regresi dengan variabel independen lebih dari 2, digunakan adjusted R^2 sebagai koefisien determinansi.

Tabel 5 Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
1	0.653	0.426	0.413
2	0.758	0.574	0.559

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui besar *adjusted R square* (R^2) adalah 0.468 dan 0.531. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 di atas maka dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1-R^2_1)(1-R^2_2) \\
 &= 1 - (1-0,413)(1-0,559) \\
 &= 1 - (0,587)(0,441) \\
 &= 1 - 0,259 = 0,741
 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,741. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi kinerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Komitmen dan Disiplin sebesar 74.1% dan sisanya sebesar 25.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Uji secara individual digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), dan terhadap Disiplin (Y). Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktur 1

Coefficients ^a			
Model	Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.790	.000
1 Kepemimpinan	.460	4.042	.000
Komitmen	.242	2.127	.036

a. Dependent Variable: Disiplin
 Sumber: Data Olahan, 2019

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin

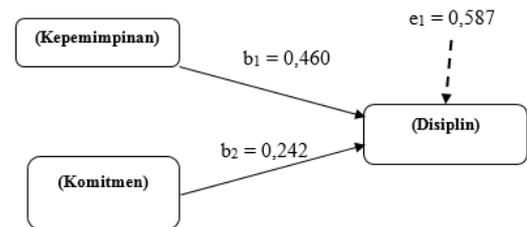
Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,460 dan nilai t hitung sebesar 4,042 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (α= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Jadi hasil ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Disiplin. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,242 dan nilai t hitung sebesar 2,127 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (α= 5%) yaitu sebesar 0.036 < 0,05. Dapat diartikan bahwa Komitmen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Disiplin. Jadi hasil ini menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur untuk persamaan struktural 1 dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Model Struktural 1
 Gambar 1 Diagram Jalur Struktur 1

Persamaan Struktural 2

Persamaan Struktural 2 $Z = \rho_{x_1}ZX1 + \rho_{x_2}ZX2 + \rho_{YZY} + \rho_{y\epsilon_2}$ dihitung dengan meregresikan antara variabel Kepemimpinan(X1), Komitmen (X2) dan Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara bersama-sama (Uji F), pengaruh secara individual (uji t) dan koefisien determinasi (R²).

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan(X1), Komitmen (X2) dan Disiplin (Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Z). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan Struktur 2 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	29.885	3	38.156	.000 ^b
Residual	22.191	85		
Total	52.076	88		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.22 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38.156$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 38.156 > F_{tabel} = 2.71$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel Kepemimpinan, Komitmen, (X) dan Disiplin (Y) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Z).

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Persamaan Struktural 1 ($Z = bX_1 + bX_2 + bX_3 + bY + e$) dihitung dengan meregresikan antara variabel Kepemimpinan dan Komitmen ($X_1 - X_2$) dengan Kinerja (Z) melalui Disiplin (Y) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara individual dan koefisien determinasi (R^2).

Tabel.8 Hasil Pengujian Persamaan Model 2

Model	Coefficients ^a		
	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		.474	.637
1 Kepemimpinan	.268	2.492	.015
Komitmen	.275	2.720	.008
Disiplin	.330	3.535	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,268 dan nilai t hitung sebesar 2,492 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.015 < 0,05. Dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

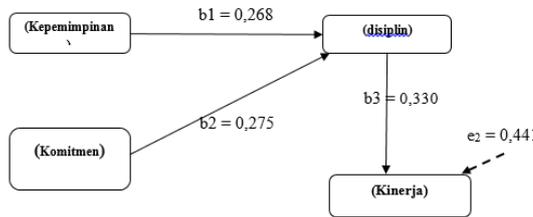
Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,275 dan nilai t hitung sebesar 2,720 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.008 < 0,05. Dapat diartikan bahwa Komitmen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

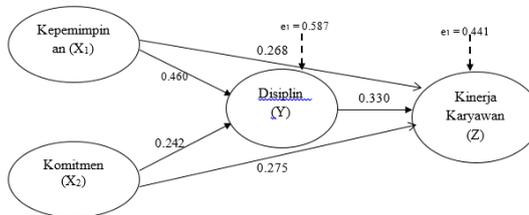
Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,330 dan nilai t hitung sebesar 3,535 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0.001 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disusun diagram dan struktur lengkap analisis jalur pada gambar 4.3 berikut ini:



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019
Gambar 4 Diagram Jalur Struktur 2

Adapun kerangka kausal antara X_1 , X_2 dan Y terhadap Z dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut:



Gambar 5
Diagram Jalur Variabel
Kepemimpinan dan Komitmen, (X)
Terhadap Variabel Kinerja (Z)
Melalui Disiplin (Y)

Koefisien Jalur

Tabel 9 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel Keofisien Jalur

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh
X1 → Y	0.460		0.276
X2 → Y	0.242		0.512
X1 → Z	0.268	0.152 (0.460 X 0.330)	(0.152 + 0.268) = 0.420
X2 → Z	0.275	0.080 (0.242 X 0.330)	(0.080 + 0.275) = 0.355
Y → Z	0.330		0.33

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 10 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh tidak Langsung
X1 → Y → Z	0.152
X2 → Y → Z	0.080

Sumber : Data Olahan, 2019

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin sebesar 0.460 sedangkan koefisien jalur untuk Disiplin terhadap kinerja sebesar 0.330. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Disiplin sebagai variabel intervening me $e_2 = 0,441$ ilai koefisien jalur sebesar $0,152$ (0.460×0.330), sedangkan pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.268. Dari hasil uji Sobel test menunjukkan t hitung = $2,157 >$ dari t table = 1.981, sehingga disimpulkan bahwa Disiplin mampu memediasi pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Disiplin

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Komitmen terhadap Disiplin sebesar 0.242 sedangkan koefisien jalur untuk Disiplin terhadap kinerja sebesar 0.330. Pengaruh tidak langsung Komitmen terhadap kinerja melalui Disiplin sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.080 (0.242×0.330), sedangkan pengaruh langsung Komitmen terhadap kinerja sebesar 0.275.

Dari hasil uji Sobel test menunjukkan t hitung = 2,189 > dari t table = 1.987, sehingga disimpulkan bahwa Disiplin mampu memediasi pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat menentukan tingkat Disiplin. Semakin baik Kepemimpinan maka Disiplin akan meningkat.
2. Variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen sangat penting dalam menentukan Disiplin. Semakin baik Komitmen maka Disiplin akan semakin tinggi.
3. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat menentukan tingkat Kinerja. Semakin baik Kepemimpinan maka kinerja akan meningkat
4. Variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal

ini menunjukkan bahwa Komitmen sangat penting dalam menentukan Kinerja, Semakin baik Komitmen maka kinerja akan semakin tinggi

5. Variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, serta rekan kerja diorganisasi sesuai dengan harapan akan meningkatkan Disiplin. Semakin baik Disiplin yang positif akan meningkatkan Kinerja.
6. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan yang baik didukung dengan Disiplin yang baik juga maka akan meningkatkan kinerja. Semakin baik Kepemimpinan dan diikuti Disiplin yang positif akan meningkatkan Kinerja.
7. Variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin. Semakin baik Komitmen dan diikuti Disiplin yang positif akan meningkatkan Kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak Satpol PP dalam hal Kepemimpinan, hendaknya memperhatikan pimpinan dalam bertindak agar tidak menimbulkan permasalahan dan kesalahpahaman terhadap anggotanya. Seperti dalam penugasan pekerjaan dari atasan ke bawahan sehingga mudah untuk ditindaklanjuti, dan mampu melakukan berkomunikasi yang baik dengan

bawahan. Artinya atasan harus selalu mengupgrade diri dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan terbaru, dan meningkatkan *leadership* / jiwa kepemimpinan sebagai teladan yang didepan, teman yang berada disamping maupun motivator yang mendorong dari belakang. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan diklat kepemimpinan.

2. Dalam hal Komitmen, instansi memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki keinginan untuk bekerja keras demi mencapai target kerja dan kepentingan organisasi, dengan cara memberikan bonus tambahan yang sesuai dengan pekerjaannya, menambah periodik diklat menjadi setiap 6 bulan sekali secara rutin, menambah kendaraan untuk lapangan, dan memberikan baju atribut yang memiliki tingkat keamanan yang tinggi apabila ke daerah yang kurang aman, dan lainnya.
3. Dalam hal Disiplin, agar pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hendaknya Pihak Satpol PP memberikan semacam pendidikan dan pelatihan dan psikotest setiap periode enam bulan sekali dalam hal kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul masalah di dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dalam hal kinerja, agar pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya hendaknya pihak Satpol PP selalu mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan serta meminta laporan dan

perkembangan terakhir secara rutin sejauh mana pekerjaan itu berjalan, dengan cara membentuk suatu tim untuk mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

5. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi Kinerja serta memperkuat Disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Aritonang, Keke T, 2005, *Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta
- Armstrong, M., 2003, *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action*, Seni Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Cascio, Wayne F, 2013, *Managing Human Resorce Management Productivity, Quality of Work Life*, Mc Graw-Hill, Comparison, Colorado
- Challagalla N. G & Shervani, AT, 2006, *Dimensional and Type of Supervisory*, Journal of Management 54(1):57-80
- Davis, JW. Newstrom. 1995, *Perilaku Dalam*

- Organisasi*. Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta
- Dubrin, Andrew J, 2005, *Leadership (Terjemenahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta
- Edison, Anwar dan Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. 2015. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Helmi, A.F, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Bumi Aksara, Jakarta
- Jogiyanto, H.M., 2009, *Konsep dan Aplikasi Analisis Jalur Untuk Penelitian Empiris*, Andi Offset, Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lateiner, K., 1980, *Human Behavior At Work, Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Inc, New York
- Luthans, F. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi tujuh, Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja*
- _____, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Mathis, RL & J.H Jackson, 2006, *Human Resource Management, Interface* Edisi 10th, Salemba Empat, Jakarta
- Nitisemito A, 2012, *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta
- Peraturan Pemerintah No.6, 2010, *Satuan Polisi Pamong Praja*, Pasal 6: Kewenangan Satpol PP
- Porter, Michael E., 1998. *Keunggulan Bersaing, Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Erlangga, Jakarta.
- Riduwan, Adun Rusyana, Enas, 2007, *Cara Mudah Belajar SPSS 17 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- _____, dan E.A. Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KAMPAR

- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT. Index, Jakarta
- _____, & T.A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Salemba Empat. Jakarta
- Siagian, SP., 2002, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta
- Siswanto, B., 2010, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Prilaku Organisasional*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sutrisno, E., 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- _____. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Thalib, T., 2015, *The Impacts of Discipline Motivation and*
- Leadership in Makassar Lantamal VI Office Indonesia*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.4
- Thoha, M., 2006. *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 22, 1999, *Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum Serta Ketentraman Masyarakat*, Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 32, 2004, *Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum Serta Ketentraman Masyarakat*, Pemerintahan Daerah
- Wibisono, Y., 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Fasco Publishing, Gresik
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yukl, G., 2005, *An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational And Charismatic Leadership Theories*, Journal Leadership Quarterly Vol 25 No.4