

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, dimana dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perusahaan/organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan yang sentral dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus mempunyai pegawai yang berkompentensi sesuai dengan bidangnya dan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta usaha guna mengelola instansi semaksimal mungkin sehingga dengan mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan yang dicapai dapat sesuai dengan harapan manajemen. Disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Martoyo, 2008:125). Menurut Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menciptakan kedisiplinan kerja adalah hal yang tidak mudah karena kedisiplinan kerja dapat tercipta dengan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu : motivasi, *emotional quotient* (kecerdasan emosional) dan kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai didalam organisasi/instansi.

Disiplin diduga secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang disiplin dapat merusak perilaku. Para pegawai bisa saja menolak tindakan disiplin yang tidak adil dari manajemennya, namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan bisa mendorong adanya norma kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja dan rasa keadilan.

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) mendefinisikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi

antara pemimpin dan bawahannya. Menurut Sinambela (2012:136) mengatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sejumlah *output (outcome)* yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok (organisasi) tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sardiman (2007:73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Lebih lanjut menurut Suprayento (2008:125) dalam jurnal Wilhelmus Andiyanto mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu *emotional quotient* (kecerdasan emosional). Kecerdasan emosional ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Kecerdasan emosional (*EQ*) belakangan tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual (*IQ*). Menurut Wibowo (2007:15) kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Aspek kecerdasan emosional (*emotional quotient*) seseorang dapat dilihat dari kemampuan dirinya mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Aspek tersebut nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja seseorang tersebut bila berada dalam suatu perusahaan karena kinerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif dan kuantitatif, sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi tercapai dengan baik (Wibowo, 2007:15).

Menurut Robbins (2008:151) mengatakan berbagai studi mengemukakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dapat memainkan peranan penting dalam pelaksanaan dan pekerjaan dan menjadi ciri orang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada pencapaian disiplin kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam

suatu organisasi karena dengan kepemimpinan dapat menciptakan situasi dan menggerakkan orang mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2013:7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi yang saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Lebih lanjut Yuki, Gary dalam Wirawan (2013:6) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif dalam mencapai tujuannya bersama.

Menurut Suprayetno (2008:126) dalam jurnal Wilhelmus Andiyanto mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Keberadaan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka beralamat di jalan Achmad Yani Jalur II Sungailiat. Telah ditetapkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan pada pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang berbunyi sebagai berikut “dalam rangka menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat pemerintah daerah” telah mengamatkan

kepada pemerintah daerah untuk bertanggung jawab dibidang pemeliharaan, ketentraman dan ketertiban umum.

Demikian pula yang terjadi dengan Satpol PP Kabupaten Bangka berdasarkan hasil pengamatan peneliti (wawancara langsung kepada Bapak Rozali, SH.M.Si selaku Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja) di Kabupaten Bangka masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat disiplin kerja Satpol PP sangat penting. Menurut Hasibuan dalam jurnal Hadyan Lutfan (2016:2) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di Satpol PP Kabupaten Bangka harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai selalu siap siaga dan masalah yang ada dilapangan dapat ditangani secara cepat dan cekatan.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan peneliti (wawancara langsung 21 September 2016 kepada Ibu Sudianingsih, S.E selaku Kasubag.TU) disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terbukti dari tingginya persentase absen pegawai pada bulan Januari-September 2016 seperti yang terlihat pada table I.1 sebagai berikut :

**Tabel I.1 Data Absen Pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka Periode Bulan Januari-September 2016**

Bulan	Jumlah	(%) Pegawai
Januari	28	14,81
Februari	32	17
Maret	33	17,46
April	24	12,69
Mei	35	18,51
Juni	34	18
Juli	26	13,75
Agustus	37	19,57
September	29	15,34

Sumber: Data Sekunder Sekretariat Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan dari tabel I.1 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absen pegawai di dalam Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka cukup tinggi yaitu rata-rata 16,34 % dari bulan Januari sampai dengan September. Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai Satpol PP dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada dilapangan. Namun, pada kenyataannya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan, hal ini terbukti dari hasil wawancara pada tanggal 21 September 2016, dengan Bapak Lingga Pranata, S.STP selaku Kasi. Tibum Tranmas Satpol PP Kabupaten Bangka yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Selanjutnya, tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun, pada kenyataannya banyak pegawai yang menyelewengkan tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat pada table I.2 sebagai berikut :

**Tabel I.2 Data Pegawai yang pulang lebih awal pada Bulan Januari-September 2016.**

Bulan	Jumlah	(%) Pegawai
Januari	26	13,75
Februari	30	15,87
Maret	34	18
April	28	14,81
Mei	38	20,10
Juni	40	21,16
Juli	37	19,57
Agustus	34	18
September	31	16,40

Sumber: Data Sekunder Sekretariat Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan data tabel I.2 diatas, dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang menyelewengkan tanggung jawabnya. Para pegawai memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Bapak Rozali, SH.M.Si selaku Kepala Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka, berdasarkan pengamatan peneliti diketahui bahwa disiplin kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diorganisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Berikut data pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka Tahun 2016 yang tertera dapat dilihat pada tabel I.3 sebagai berikut :

**Tabel I.3 Data Jenis Kelamin, Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka Tahun 2016.**

Jabatan/ Status Pegawai	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah orang
		Laki-Laki	Perempuan	
Kepala Kantor	S1	1	-	1
Kasubag. TU	S1	-	1	1
Kasi. Tibum Tranmas	DIV	1	-	1
Kasi. Perlindungan Masyarakat	S2	1	-	1
Kasi. Pengembangan Kapasitas	S1	1	-	1
Kasi. Penegak Perundang-undangan daerah	DIV	1	-	1

Pelaksana	SLTA,DIII & S1	24	3	27
Anggota	SLTA,DIII & S1	143	13	156
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>172</b>	<b>17</b>	<b>189</b>

Sumber: Data Sekunder Laporan Tahunan Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan data tabel I.3 pegawai PNS dan Honorer Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka dapat dilihat bahwa 1 orang Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka dan jumlah pegawai sebanyak 188 orang yang terdiri dari 172 orang jenis kelamin laki-laki dan 17 orang jenis kelamin perempuan. Sedangkan untuk tingkat pendidikan pegawai PNS dan Honorer Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka adalah sebanyak 26 orang tamatan S1, 2 orang tamatan DIV, 9 orang tamatan DIII, 152 orang tamatan SLTA. Diantara 4 jenis tingkat pendidikan yang paling dominan bekerja di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bangka adalah tamatan SLTA, yaitu sebanyak 152 orang. Namun kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki. Padahal pegawai dalam organisasi harus diberi beban tugas sesuai latar belakang pendidikan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan hasil laporan yang penulis peroleh, terdapat masalah dalam kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka, selama tahun 2015 - 2016 sebagai berikut ini :

**Tabel I.4 Data Rencana Kerja/Kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka.**

No	Indikator kinerja sesuai tugas	Target	Realisasi tahun 2015	Realisasi tahun 2016
1.	Program pelayanan administrasi perkantoran.	100%	41%	77%
2.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.	100%	80%	91%
3.	Program kualitas sumber daya	100%	75%	91%

4.	aparatur. Program peningkatan sistem pelaporan pencapaian kerja dan keuangan.	100%	61%	51%
5.	Program peningkatan kualitas data dan perencanaan.	100%	80%	60%
6.	Program peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat.	100%	96%	72%
7.	Program gerakan sadar hukum.	100%	40%	30%
8.	Program bencana alam dan sosial.	100%	81%	63%

Sumber: Data Sekunder Laporan Tahunan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka, 2016

Pada hasil tabel I.4 dimana kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka. Pada tahun 2015-2016 mengalami penurunan baik dalam tingkat peningkatan sistem pelaporan pencapaian kerja dan keuangan, peningkatan kualitas data dan perencanaan, peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat, gerakan sadar hukum, maupun bencana alam dan sosial, dinilai belum cukup baik pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap instansi tersebut dengan kemajuan suatu daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Sudianingsih, S.E selaku Kasubag. TU Satpol PP Kabupaten Bangka dapat diketahui ada beberapa faktor penyebab atau fenomena yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka, yaitu faktor motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan. Berikut terlampir data yang berisi ringkasan fenomena pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka, yang dapat dilihat pada tabel I.5 sebagai berikut :

**Tabel I.5**  
**Ringkasan Fenomena**

Fenomena utama	Fenomena yang terjadi
Motivasi	<p>Karyawan malas bekerja sehingga datang terlambat dan pulang lebih awal.</p> <p>Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pribadi sehingga memperpanjang waktu istirahat sesuka hati.</p> <p>Karyawan bekerja tanpa tujuan yang jelas sehingga tidak mengikuti standar yang ditetapkan.</p>

Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Sudianingsih, S.E selaku Kasubag. TU Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan data tabel I.5 dari hasil wawancara dengan Ibu Ningsih, mengatakan pandangannya tentang motivasi pegawai satuan polisi pamong praja sebagai berikut : “Disini itu masih banyak pegawai yang malas kerja jadi mereka sering datang telat dan pulang juga duluan nggak pada jam pulang yang seharusnya”. Namun, pada kenyataannya sebagian besar pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka banyak pegawainya yang bermalas-malasan dan bekerja sesuka hatinya dengan datang terlambat, pulang lebih awal, memperpanjang waktu istirahatnya, dan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Kemudian dari hasil pengamatan peneliti berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai Satpol PP tanggal 21 September 2016, tentang fenomena *emotional quotient* (kecerdasan emosional) yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka terlampir di dalam data tabel I.6 sebagai berikut :

**Tabel I.6**  
**Ringkasan Fenomena**

Fenomena utama	Fenomena yang terjadi
<i>Emotional Quotient</i> (Kecerdasan Emosional)	<p>Perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal.</p> <p>Menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi.</p>

---

Mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan.

---

Sumber: Hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan data tabel I.6 dari hasil wawancara diatas dengan beberapa pegawai, dapat diketahui bahwa *emotional quotient* (kecerdasan emosional) sering kali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja pegawai, bahkan cenderung dimarjinalkan. Sehingga masalah tentang kecerdasan emosional yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka nyaris tidak pernah menjadi wacana penting dikalangan pegawai dan pimpinan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak pegawai Satpol PP yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau teguran dari atasan, dan perilaku yang sejenisnya.

Selanjutnya, dari hasil pengamatan peneliti berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai tentang fenomena kepemimpinan yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka yang terlampir di dalam data tabel I.7 sebagai berikut ini :

**Tabel I.7**

**Ringkasan Fenomena**

<b>Fenomena utama</b>	<b>Fenomena yang terjadi</b>
Kepemimpinan	Masih kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna.

Sumber: Hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan data tabel I.7 diatas, dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimis yang tinggi, multiterampil, komunikatif, mampu sikap adil dalam mempertimbangkan sesuatu dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja pegawai akan semakin berkualitas. Namun, pada kenyataannya fenomena kepemimpinan yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka, yaitu masih kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna. Hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai menurun karena kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pendisiplinan pegawai ketika bekerja dan juga dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, *Emotional Quotient* dan Kepemimpinan terhadap Displin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi motivasi, *emotional quotient*, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
3. Apakah *emotional quotient* berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
7. Apakah *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka?

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel motivasi, *emotional quotient*, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagian berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana motivasi, *emotional quotient*, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh *emotional quotient* terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini peneliti dapat lebih mengerti/memahami teoritis dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan dan sumbangan pemikiran bagi ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran dan masukan bagi pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat bahwa motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan sangat penting bagi pegawai dan sangat diperlukan untuk memaksimalkan disiplin kerja tersebut sehingga mampu mewujudkan semangat kerja yang positif.

## 3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan tentang disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka selaku pegawai yang bekerja dengan mengupayakan peningkatan disiplin kerja dari segi motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis penulisan.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengertian motivasi, fungsi motivasi, cara membangun motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan, pengertian disiplin kerja, pengertian kinerja, penilaian kinerja, umpan balik kinerja, dimensi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisa data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

