

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stres pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu bekerja dengan baik dalam rangka memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Tanpa manusia, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktifitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik yang diimplementasikan dengan cara memberikan pengetahuan dan keterampilan,

maupun tingkat kesejahteraan kepada karyawan, sehingga mereka dapat terdorong untuk dapat memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen setingkat Dinas/Badan yang berbentuk Satuan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan, yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen memiliki pegawai dengan status ASN dan non ASN. Berdasarkan beberapa pertimbangan, penelitian ini hanya mengambil subjek pegawai dengan status non ASN. Karena pegawai non ASN secara kuantitas lebih banyak dibanding dengan pegawai ASN, sehingga pegawai non ASN harus tetap dijaga supaya kinerjanya maksimal, dan apabila ada kendala atau permasalahan harus segera dicarikan solusinya.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai 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, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya gaya kepemimpinan. Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik pada suatu perusahaan, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka tujuan organisasi akan terbengkalai dan para pekerja dapat merasa tidak puas (Sukanto dan Handoko, 1996:296) dalam Rosyati dan Fajriyah (2005). Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi pegawai, sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu strategi yang dimiliki oleh pemimpin untuk dapat menumbuhkan motivasi yang positif bagi pegawai bawahannya (Lestariningsih:2003).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Arini Yulianita:2017).

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, yang bertanggung jawab kepada Bupati Kebumen melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kebumen. Karena Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen merupakan jabatan struktural, sehingga jabatan tersebut dapat sewaktu-waktu berganti orang dengan sifat, pola pikir, cara bertindak dan dasar pendidikan yang berbeda-beda. Hal tersebut akan berdampak terhadap pegawai dan kinerjanya. Karena pegawai harus mengikuti gaya, pola atau sistem yang dijalankan oleh pemimpinnya. Ada gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan baik, dan ada pula gaya kepemimpinan yang tidak sejalan dengan pegawai yang akhirnya menyebabkan kinerja pegawai tidak baik.

Saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dipimpin oleh seorang perempuan dengan usia yang masih tergolong muda (45 tahun), dimana

*background* pendidikan dan jenjang karir kedinasannya adalah di bidang hukum, sehingga memiliki pengetahuan hukum yang sangat baik dan segala sesuatu yang dilaksanakan selalu berpedoman pada aturan hukum yang berlaku. Pimpinan mengharapkan seluruh anggotanya untuk bisa memahami aturan-aturan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas, dan selalu teliti dalam mencukupi administrasi penugasannya, untuk menghindari kesalahan prosedur. Selain itu, pimpinan juga rajin melakukan pengawasan terkait kedisiplinan dan kinerja anggotanya, selanjutnya melakukan evaluasi terhadap anggota dengan kedisiplinan yang kurang dan kinerja yang belum maksimal.

Secara umum, pemimpin perempuan biasanya memiliki tingkat ketelitian dan kecermatan yang lebih tinggi daripada pemimpin laki-laki. Dengan kondisi bahwa sebagian besar anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen adalah laki-laki, tentu bukanlah suatu hal yang mudah untuk mengikuti gaya kepemimpinan saat ini. Hal tersebut ditambah dengan kondisi bahwa pemimpin-pemimpin sebelumnya menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda, atau bahkan terkesan lebih santai, sehingga adaptasi yang dilakukan menjadi lebih sulit dan memerlukan waktu yang tidak sebentar.

Dengan gaya kepemimpinan saat ini, anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dituntut untuk selalu cerdas, cepat dan tuntas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini tentu menjadi tugas berat bagi anggota, karena karakteristik dan kemampuan masing-masing anggota berbeda. Apalagi bagi pegawai non ASN yang ada, dengan kemampuan yang terbatas dan

status sebagai pegawai non ASN, hal tersebut menjadi sebuah kendala untuk mengikuti tuntutan kedisiplinan dan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan.

Disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, khususnya pegawai non ASN masih kurang, hal tersebut dilihat dari beberapa pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang mangkir dari tugas dan terlambat dalam menjalankan tugas dan bahkan ada yang tidak berada pada posisi kerjanya pada saat dilakukan pemeriksaan. Dalam hal absensi, pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja ada beberapa yang bermasalah dengan kedisiplinan, bahkan pada faktanya absensi bukanlah faktor utama dalam hal kedisiplinan, tetapi absen hanyalah sebuah tanda bahwa yang bersangkutan masuk kantor. Padahal saat berada di kantor, itu bukanlah suatu jaminan bahwa mereka disiplin melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pimpinan. Dengan masih adanya anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, tentunya akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Sistem tersebut antara lain model presensi yang digunakan, pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Belum optimalnya kinerja dapat dilihat dari persentase karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Tidak masuk kerja tanpa alasan

merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Galih Aryo Nimpuno:2017).

Secara administrasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen melaksanakan 5 (lima) hari kerja, dengan jam kerja senin sampai dengan jumat pukul 07.30 – 16.00 Wib dan hari jumat pukul 07.30 – 11.00 Wib. Tetapi pada kenyataannya anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen bisa melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja dengan jam kerja yang tidak menentu, atau tidak dapat dipastikan waktu pelaksanaannya. Hal tersebut terjadi karena sebagai instansi pelayanan publik, banyaknya tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan diluar hari dan jam kerja tersebut. Selain itu, sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang bersifat administrasi dan juga pekerjaan yang bersifat teknis. Padahal pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, dibutuhkan pembagian personil yang baik, sesuai dengan kompetensinya, supaya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Berikut data rekapitulasi absensi pegawai Non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang berjumlah 162 pegawai, selama bulan Januari sampai dengan November 2024.

**Tabel I - 1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja**  
**Kabupaten Kebumen Bulan Januari s.d November 2024**

No	Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat (Menit)
1.	Januari	22	8	4	2.018
2.	Februai	26	23	-	3.173
3.	Maret	5	47	4	3.391
4.	April	26	24	-	2.898
5.	Mei	36	36	-	5.352
6.	Juni	36	33	3	5.593
7.	Juli	12	36	-	5.595
8.	Agustus	10	27	10	6.413
9.	September	6	11	4	5.006
10.	Oktober	23	44	11	6.186
11.	November	21	41	3	5.633
	Total	223	306	41	48.360

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kebumen Tahun 2024.

Menurut Tabel I-1, dapat diketahui bahwa disiplin pegawai Non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen masih rendah. Beberapa masih tercatat tidak berangkat bekerja tanpa keterangan, dan masih didapati keterlambatan kehadiran dalam jumlah waktu/menit yang tinggi. Hal tersebut tentu berdampak terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumendan perlu untuk dilakukan pembenahan.

**Tabel I - 2**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Non ASN**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen Tahun 2024**

No	Bulan	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Januari	-	4	138	20
2.	Februai	-	4	138	20
3.	Maret	-	6	137	19
4.	April	-	7	138	17
5.	Mei	-	9	136	17
6.	Juni	-	9	136	17
7.	Juli	-	12	136	14
8.	Agustus	-	12	136	12
9.	September	-	12	136	12
10.	Oktober	-	12	136	12
11.	November	-	12	137	11

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kebumen Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel I-2, dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai Non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen mendapatkan nilai cukup, hanya sebagian kecil yang mendapatkan nilai baik. Bahkan ada yang mendapatkan nilai kurang. Penilaian kinerja tersebut berdasarkan indikator sebagai berikut :

1. Absensi/kehadiran.
2. Perilaku.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Melakukan pelanggaran atau tidak.

Bagi pegawai yang mendapatkan nilai kurang, maka dilakukan pembinaan oleh Petugas Tindak Internal (PTI). Selama melaksanakan pembinaan, pegawai tersebut tidak diikutsertakan dalam penugasan, dan

diberikan materi-materi terkait kedisiplinan, standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan tugas dan kode etik dalam berperilaku sehari-hari.

Karakteristik pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan suatu kinerja. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan tersebut (Muhammad Al Akbar:2021).

Karakteristik pekerjaan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sangat bervariasi, tidak selalu bertugas di lapangan dan menghadapi masyarakat selaku pelanggar peraturan daerah dan/atau peraturan kepala daerah, tetapi juga tugas-tugas administrasi dan kepegawaian yang harus dapat diselesaikan dengan baik. Saat bertugas di lapangan, berbagai macam karakteristik masyarakat yang dihadapi, ada yang dapat menerima dengan baik setiap pembinaan yang diberikan, tetapi ada juga yang acuh tak acuh, atau bahkan melawan petugas. Sehingga diperlukan personil yang memiliki kemampuan tertentu untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Tugas-tugas administrasi dan kepegawaian lebih tepat diserahkan kepada pegawai yang memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dengan baik. Tugas penegakan peraturan daerah dan/atau peraturan kepala daerah diserahkan kepada pegawai yang mumpuni dalam penguasaan terkait aturan. Tugas untuk menyampaikan pembinaan kepada masyarakat yang melakukan pelanggaran

aturan diserahkan kepada pegawai yang memiliki kemampuan *public speaking* yang baik, sehingga dapat menyampaikan pembinaan yang diberikan dan dapat diterima oleh masyarakat dengan baik dan dilaksanakan, dan juga untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik dengan masyarakat yang melakukan pelanggaran.

Dengan karakteristik pekerjaan seperti itu, dibutuhkan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen memiliki pegawai non ASN dengan jumlah yang lebih banyak daripada pegawai ASN. Rincian pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebagai berikut :

**Tabel I - 3**  
**Data Pegawai**

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	PNS	34
2.	PPPK (Damkar)	7
3.	Pegawai Non ASN (Satpol PP)	162
4.	Pegawai Non ASN (Damkar)	79
Total		282

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen Tahun 2024.

Berdasarkan data tersebut, untuk dapat lebih fokus pada penelitian yang akan dilakukan, yang dimaksud dengan pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen hanyalah pegawai non ASN yang berjumlah 162.

Sesuai uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Kinerja berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusia, untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan menempatkan atau memberikan tugas/pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan karakteristik pekerjaan yang ada pada lembaga. Selain itu juga pemimpin harus selalu memberikan pemahaman tentang peran dan tugasnya, melakukan pendekatan dan komunikasi dengan baik, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan nyaman dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, yang akhirnya dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.

Dalam perumusan masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?

3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen ?

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan dan penelitian dilakukan terhadap pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang berjumlah 162 orang.
2. Penelitian ini hanya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, karakteristik pekerjaan serta kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
  - a. Kinerja.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.

- 3) Ketepatan waktu.
  - 4) Kehadiran.
  - 5) Kemampuan bekerjasama.
- b. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menurut Abi Sujak (1990) yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan menurut Hasibuan (2014:107) yaitu :

- 1) Pimpinan mengawasi secara ketat.
  - 2) Melaksanakan tugas seoptimal mungkin.
  - 3) Motivasi pimpinan.
  - 4) Ikut serta dalam pengambilan keputusan.
  - 5) Pimpinan menjalin hubungan yang baik.
- c. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja menurut Rivai (2011) 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. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005) :

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja.
- 2) Kuantitas pekerjaan.
- 3) Kompensasi yang diperlukan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi.

c. Karakteristik Pekerjaan.

Menurut Stoner (1986:87-88) karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu. Menurut Robbins (2010:119) indikator karakteristik pekerjaan antara lain :

- 1) Keberagaman keterampilan.
- 2) Identitas tugas.
- 3) Signifikansi tugas.
- 4) Otonomi.
- 5) Umpan balik.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hal yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis.**

1. Memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, serta menjadi kajian lebih lanjut.

### 1.5.2. Manfaat Praktis.

#### 1. Bagi penulis.

Dapat menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Bagi pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebagai subjek penelitian, diharapkan dapat mengetahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat berusaha secara mandiri menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 3. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen agar mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat lebih baik lagi dalam melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berada disana, khususnya kinerja pegawai non ASN.