BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan proses pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian baik itu berhubungan dengan pekerjaan atau kegiatan dalam kehidupan sehari-hari. (Iqbal Arraniri, dkk: 2021: 13) Dalam hal ini manajemen pengorganisasian yang sangat penting dalam suatu kegiatan atau instansi. Sumber daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan, kontribusi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitasnya sangat bergantung terhadap Sustainabilitas dan pengembangan organisasi atau perusahaan yang kompetitif di era sekarang ini. Suatu organisasi harus menggabungkan sumber dayanya dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam peningkatan kinerja, terdapat kompensasi yang mempengaruhi dari kinerja karyawan (Farhan Rifa Fachrezi,dk: 2024:107).

Dengan demikian, Menurut Robbin dan Coulter Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengatur kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk merencanakan, mengelola dan mengawasi sumber daya manusia (Diksi Metris, dkk: 2024: 3). Begitu juga pendapat Frederick Winslow Taylor tokoh *Scientific Management* berkaitan peningkatan pentingnya

manajemen pengelola manusia dalam kegiatan organisasi atau instansi (Anaconda Bangkara, dkk: 2020: 3)

Seorang pemimpin sebagai penggerak tercapainyasuatu tujuan bersama dalam organisasi harus memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi Pemimpin merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap kebijakan dan penentuan strategis dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang menentukan pencapaian tujuan organisasi tergantung kualitas dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan dapat menangani konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga organisasi yang dipimpin dapat mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Dengan demikian, maka seorang pemimpin bertanggung jawab atas kelancaran seluruh program pemerintahannya, guna untuk mencapai tujuan instansi, dengan cara meningkatkan disiplin dan kinerja pegawainya, khususnya pada Biro Kesejahteaan Rakyat Setda Provinsi Jambi. Selain itu seorang pemimpin harus transparan dalam menyampaikan informasi terkait program kerja, serta mampu melibatkan seluruh pegawai dalam kegiatannya sehingga mampu

meningkatkan kedispilinan dan kinerja pegawai. dalam mengimplementasikan masing-masing tupoksi pegawai secara efektif dan efisien. (Fidia Umayrah, dkk, 2025:8).

Gaya kepemimpinan yang efektif dan efesien sangat berperan penting dalam mengarahkan tujuan organisasi, tetapi juga harus memberikan motivasi dan komitmen terhadap pegawai. Fungsi kepemimpinan merupakan perwujudan kondisi ideal terkait lingkungan kerja, yang ditegakkan oleh perilaku kepemimpinan dan sangat penting bagi kinerja organisasi yang baik. Maka dibutuhkan manajemen kepemimpinan dimana kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Evi Sirait, dkk, 2024).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan pencapaian dalam suatu tujuan organisasi bahkan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi adalah gaya kepemimpinan yang demokrasi.

Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, dimana disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para

karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Bunga Permata Sari, 2022: 5).

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan prilakuknya. Sedangkan kinerja merupakan batasan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau hasil kerja seseorang atau kelompok dalan suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai suatu tujuan bersama yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan konsep moral dan etika, serta aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. (Suparman, dkk: 2021: 77).

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua permasalahan yang sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai. Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi mengalami perubahan struktur organisasi dengan dikeluarkannya Permendagri Nomor 56 Tahun 2019 tentang nomenklatur dan unit kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dalam salah satu konsiderans nya dinyatakan bahwa perubahan ini adalah amanat ketentuan Pasal 109 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Pemerintah Provinsi Jambi kemudian menetapkan Pergub 25 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Pergub ini berlaku mulai 01 Januari 2021.

Biro Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan berdasarkan pada Pasal 5 ayat (1)huruf b angka 3, mempunyai tugas membantu sekretariat daerah dalam rangka pelaksanaan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi dan perumusan

kebijakan bidang kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi yang bergerak pada bidang sosial kesejahteraan Rakyat, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu visi dan misi bersama untuk mewujudkan pelayanan yang baik bagi masyarakat, pegawai yang disiplin serta pemimpin sebagai mediator memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualiatas. Oleh karena itu diharapkan kinerja pegawai harus memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Ada beberapa faktor yang penulis temukan, sebagai *ground tour* atau permasalahan awal, bahwa masih ada pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik. Untuk itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor lainnya pegawai yang memiliki keanekaragaman bidang ilmu yang dimiliki, tentunya akan berpengaruh terhadap dunia kerja terutama bagian pekerjaan yang diembannya, dalam hal ini Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan terutama pada bidang teknologi dan Informasi. Hal ini juga tercermin pada perilaku sebagian kayawan khususnya yang belum mampu melaksanakan dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan pada jenis pekerjaan belum sesuai dengan kriteria kinerja, lama waktu bekerja dan prestasi kerja, serta pelayanan terhadap masyarakat.

Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja pegawai, seperti pemimpin yang selalu terbuka dalam hal pekerjaan, mengutamakan musyawarah

dan mengambil keputusan secara bersama, bertanggung jawab, menjalin hubungan baik dengan pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana secara efektif dan efisien sesuai dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Faktor internal yaitu berasal dari diri pegawai itu sendiri bagaimana menyikapi dan kemauan yang kuat untuk selalu mengerjakan pekerjaan yang baik, tanggung jawab, disiplin bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu faktor eksternal ada lingkungan kerja, kenyamanan, sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai khususnya pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi.

Sehingga kepala Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan jarang sekali terdapat keterlambatan dalam hal laporan. Kualitas intelektual, kualitas spiritual berkaitan dengan kejuangan, serta mampu mengintegrasikan dalam lingkungan masyarakat.

Oleh karena itu untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal maka Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi, memerlukan upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia atau pegawai yang memiliki kualitas intelektual, kualitas spiritual yang meliputi pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*) serta pengintegrasian (*integration*). Serta kualitas fisik dan kesehatan, kedisiplinan karyawan yang tinggi sehingga akan menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas, sebagaimana Mathis dan Jachson terdapat lima ukuran efektivitas kinerja pegawai, yaitu (1) kualitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) Ketepatan Waktu, (4) Partisipasi, (5) Kemampuan bekerjasama (Evi Sirait, dkk, 2024:10).

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, serta berorientasi pada pencapaian output yang lebih unggul yang akan mendukung peningkatan efektivitas operasional organisasi. Adapun tantangan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja pegawai yaitu faktor individu maupun lingkungan kerja, seta kompensasi dan displin kerja pegawai. (Diah Angguningtiyas & Lingga Yuliana: 2025: 15).

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi Tahun 2021-2025

No	Tahun	Total Pegawai	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin			
			Laki-laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
1	2021	55	26	21,66	29	23,96
2	2022	51	26	21,66	25	20,66
3	2023	50	26	21,66	24	19,83
4	2024	45	23	19,16	22	18,18
5	2025	40	19	15,83	21	17,35
Jumlah Total			**120**	**100**	**121**	**100**

Sumber Data: Dokumen Arsif Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi Tahun 2021-2025

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa pada tahun 2021 total pegawai berjumlah 55 orang dimana jumlah laki-laki 26 orang dengan persentase 21,66% dan perempuan 23,96%. Pada tahun 2021 jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu 51 orang, dimana laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 21,66%, dan perempuan berjumlah 25 orang dengan persentase 20,66%. Pada tahun 2023 jumlah pegawai 50 orang dengan jumlah laki-laki 26 orang persentase 21,66 %

dan jumlah perempuan 24 persentase 19,83%. Pada tahun 2024 jumlah pegawai 45 orang, laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase 19,16% orang, sedangkan perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 18,18%. Pada tahun 2025 jumlah pegawai 40 orang, laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 15,83% dan perempuan 21 orang dengan persentase 17,35.

Jumlah keseluruhan pegawai laki-laki sejak 2021 hingga 2025 berjumlah 120 orang dan pegawai perempuan berjumlah 121 orang. Dapat dianalisis bahwa jumlah pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2025, baik itu jumlah pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan.

Tabel 1.2

Daftar Kehadiran Pegawai Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi Tahun 2021-2025

Tahun	Keadaan (Orang)			Indisipliner (Hari)			Indisipliner (Kali)	Persentase (%)
	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hadir (Kali)	TM	CP	A		
1	2	3	4	5	6	7	8=5+6+7	12
2021	55	225	12.375	5	12	10	27	0,22%
2022	51	226	11.526	7	10	8	25	0,21%
2023	50	222	11.100	8	8	6	22	0,19%
2024	45	221	9.945	6	11	7	24	0,24%
2025	40	213	8.307	9	11	6	26	0,31%

Sumber: Data Arsif Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi 2021-2025

Keterangan:
TM : Telat Masuk
CP : Cepat Pulang
A : Alpa

Bedasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa masih tinggi angka rata-rata persentase pegawai pada kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi , ini menunjukan bahwa harus lebih disipliner lagi, untuk meningkatkan kualitas pegawai sehingga dapat melayani masyarakat secara efektif dan efisien.

Tabel 1.3
Rancangan Awal Perubahan Rencana Program, kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Kinerja Pegawai pada Badan Biro Kesejahteraan Setda Provinsi Jambi.

Program dan Kegiatan	**Indikator Kinerja**	**Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan**	**Taerget Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan**				
			Tahun 2022	**Tahun 2023**	**Tahun 2024**	**Tahun 2025**	**Tahun 2026**
			Target	Target	Target	Target	Target
Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai Akip dan Predikat Akip	55.98	75	75	75	75	75
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Biro Kesra	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	40 Jenis	40 Jenis	40 Jenis	40 Jenis	40 Jenis	40 Jenis
Penyediaan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	480 Peserta	480 Peserta	480 Peserta	480 Peserta	480 Peserta	480 Peserta
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Pengadaan yang Disediakan	4 Jenis	4 Jenis	4 Jenis	4 Jenis	4 Jenis	4 Jenis
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali
Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	822 Surat	822 Surat	822 Surat	822 Surat	822 Surat	822 Surat
Program Kesejahteraan Rakyat	Persentase rekomendasi Kesejahteraan Rakyat yang dilaksanakan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fasilitasi Pembinaan Mental	Jumlah Dokumen	6 Rekomendasi	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen

Spiritual							
Pengelolaan Sarana dan Prasarana Spiritual	Jumlah Sarana dan Prasarana Spiritual yang Dikelola	3 Draft Rekomendasi	3 unit	3 unit	3 unit	3 unit	3 unit
Fasilitasi Kelembagaan Bina Spiritual	Jumlah Lembaga Bina Spiritual yang Difasilitasi	3 Draf Rekomendasi	2 lembaga	2 lembaga	2 lembaga	2 lembaga	2 lembaga
Fasilitasi Pengembangan Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar	Jumlah Dokumen	10 Rekomendasi	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen
Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Pendidikan	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Pendidikan	1 Draft Rekomendasi	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen
Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Kesehatan	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Kesehatan	4 Draft Rekomendasi	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Sosial	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi, Koordinasi, Sinkronisasi, Evaluasi, dan Capaian Kinerja Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Sosial	5 Draft Rekomendasi	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
Fasilitasi Pengembangan Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar	Jumlah Dokumen	8 Rekomendasi	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen
Koordinasi dan Sinkronisasi Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata	1 Draft Rekomendasi	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
Koordinasi dan Sinkronisasi	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kebijakan	6 Draft Rekomendasi	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen

Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kesejahteraan Rakyat Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Transmigrasi dan Tenaga Kerja						
4.01.04.1.03.03	Koordinasi dan Sinkronisasi Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Komunikasi, Informatika, Statistik, Persandian, dan Perhubungan	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kebijakan Kesejahteraan Rakyat Bidang Komunikasi, Informatika, Statistik, Persandian, dan Perhubungan	1 Draft Rekomendasi				

Sumber: Dokumen Arsip Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi

Diharapkan pegawai yang memiliki prestasi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan watu hasil, efektivitas, partisipasi, serta kemampuan bekerjasama. Tentunya hal ini akan menjadi tantangan bagi seorang pemimpin khususnya Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi, sebagai pengelola sumber daya manusia, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menangani konflik yang terjadi sehingga organisasi yang dipimpin dapat mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin sebagai pemikir sistem, agen perubahan, creator, pelayanan dan pengurus, coordinator polikronik berkaitan dengan waktu,

instruktur dan pelatih serta pemimpin yang mampu memadukan, mengkomunikasikan, mendorong serta mempetahankan visi. Serta sesuai dengan indikator yang harus dicapai sebagai seorang pemimpin, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosional. Dengan demikian maka penulis tertarik untuk mengkaji " **Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis akan mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi", yaitu:

1. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga kedisiplinan akan terlaksanakan dan kinerja pegawai akan lebih efektif, efisien dan ketepatan waktu sesuai dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tujuan bersama.
2. Masih terdapat pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi belum disiplin.
3. Terdapat target kinerja yang belum tercapai, jika Sumber Daya Manusia atau pegawai terpenuhi maka suatu organisasi akan berjalan sesuai tujuan bersama.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi?
2. Bagaiman pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dan dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintah, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dibidang lingkungan kerja dan kinerja.