

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas utama di bidang penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta pemberian pelayanan, perlindungan, dan pengayoman kepada masyarakat (Putri, 2018). Dasar hukum pelaksanaan tugas Polri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang menegaskan paradigma baru tentang kedudukan, peran, dan pelaksanaan tugas kepolisian dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (Sutadi, Wulan, Susetyo, & Harahap, 2013).

Sebagai salah satu profesi strategis, aparat kepolisian memiliki kontribusi signifikan terhadap pembangunan nasional. Dengan fungsi dan kewenangan yang kompleks, Polri berperan penting dalam menjaga stabilitas keamanan yang menjadi prasyarat bagi pertumbuhan ekonomi dan sosial (Adekunle, 2017). Seiring perkembangan zaman dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap supremasi hukum, hak asasi manusia, serta prinsip transparansi dan akuntabilitas, tuntutan terhadap profesionalisme Polri semakin tinggi (Ariyanto & Agustina, 2020). Kondisi tersebut menuntut anggota Polri untuk bekerja dengan produktivitas yang optimal.

Produktivitas kerja merupakan elemen penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Moynihan & Pandey, 2019). Dalam konteks kepolisian, produktivitas anggota Polri menunjukkan kemampuan lembaga dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Polres Tanggamus sebagai salah satu satuan kewilayahan Polri memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban di daerah, sehingga peningkatan produktivitas kerja anggotanya menjadi prioritas penting.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta memberikan keteladanan kepada bawahannya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif (Robbins & Judge, 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif di lingkungan Polres Tanggamus diharapkan dapat mendorong semangat kerja anggota, memperkuat disiplin, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menunjukkan tingkat

kepatuhan anggota terhadap aturan dan norma organisasi. Dalam lingkungan kepolisian, disiplin menjadi kunci utama dalam pelaksanaan tugas yang menuntut ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan dedikasi anggota terhadap tugas, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga berperan besar dalam menentukan produktivitas. Anggota Polri yang memiliki dorongan dan semangat kerja tinggi akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung (Uno, 2021). Oleh karena itu, motivasi menjadi pendorong penting dalam mewujudkan produktivitas optimal di lingkungan Polri.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas. Kurniawan dan Priatna (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polsek Pondok Aren. Langi (2021) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Utara. Sementara itu, Rahman, Remmang, dan Setiawan (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan.

Namun, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas pada satuan khusus atau tingkat Polsek, sedangkan penelitian yang menelaah pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja pada satuan kewilayahan (Polres) masih jarang dilakukan. Padahal, Polres merupakan unit pelaksana utama yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan memiliki karakteristik operasional yang berbeda. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian serta menjadi bahan pertimbangan praktis dalam upaya peningkatan produktivitas kerja aparat di satuan kewilayahan

Tabel 1.1
Data Anggota Polri di Polres Tanggamus tahun 2025

| No | Pangkat | Jumlah | No | Pangkat | Jumlah |
|----|---------|--------|--------------|---------|------------|
| 1 | AKBP | 2 | 8 | BRIPKA | 108 |
| 2 | KOMPOL | 3 | 9 | BRIGPOL | 36 |
| 3 | AKP | 13 | 10 | BRIPTU | 26 |
| 4 | IPTU | 16 | 11 | BRIPDA | 78 |
| 5 | IPDA | 10 | 12 | BHARATU | 1 |
| 6 | AIPTU | 44 | 13 | PNS | 18 |
| 7 | AIPDA | 92 | Total | | 447 |

Sumber : Polres Tanggamus

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah anggota Polri di Polres Tanggamus pada tahun 2025 dengan total populasi sebanyak 447 personel. Dari data tersebut terlihat distribusi pangkat anggota Polri mulai dari pangkat AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi) sebagai pangkat tertinggi dalam data ini hingga pangkat Bharatu (Bintara Kepala) dan ASN (PNS).

Jumlah terbesar terdapat pada pangkat BRIPKA sebanyak 108 personel, diikuti oleh AIPDA sebanyak 92 personel, dan AIPTU sebanyak 44 personel. Distribusi pangkat ini menggambarkan struktur organisasi kepolisian di Polres Tanggamus yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan tanggung jawab. Pangkat yang lebih tinggi, seperti AKBP, KOMPOL, dan AKP, jumlahnya lebih sedikit, sesuai dengan hierarki kepemimpinan yang lebih terbatas. Struktur pangkat yang beragam di Polres Tanggamus merupakan dasar penting dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Keberhasilan peningkatan produktivitas sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola anggota dari berbagai tingkatan pangkat melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Oleh karena itu, studi ini berfokus pada bagaimana pola kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dioptimalkan untuk mendukung peningkatan produktivitas seluruh anggota Polri di Polres Tanggamus.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberikan teladan yang baik kepada bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas (Robbins & Judge, 2017). Kepemimpinan yang efektif di Polres Tanggamus diharapkan mampu membangun hubungan yang harmonis, mendorong semangat kerja, serta memotivasi anggota untuk

mencapai kinerja yang optimal.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memegang peranan krusial. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen anggota terhadap aturan dan tanggung jawabnya. Dalam institusi kepolisian, kedisiplinan adalah fondasi utama dalam menjalankan tugas-tugas operasional maupun administratif (Hasibuan, 2019). Namun, tantangan dalam menjaga kedisiplinan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan lingkungan kerja, dan dinamika organisasi, sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, terdapat keterbatasan kajian yang spesifik meninjau pengaruh kedua variabel ini dalam konteks Polres Tanggamus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh temuan yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi bagi Polres Tanggamus dalam meningkatkan produktivitas kerja anggotanya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam organisasi yang menuntut kinerja optimal seperti institusi kepolisian. Sebagai aparatur negara, anggota Polri dituntut untuk menjalankan tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat secara profesional. Polres Tanggamus, sebagai salah satu unit organisasi Polri, menghadapi tantangan kerja yang kompleks, termasuk tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, dan berintegritas. Dalam konteks ini, produktivitas kerja anggota menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan motivasi individu maupun tim. Menurut Robinson & Judge (2017), gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan

produktivitas anggota tim, karena pemimpin yang bersifat inspiratif mampu memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kepolisian, gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Disiplin kerja, sebagai salah satu indikator kinerja individu, juga memegang peranan penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Ziegler & Gable (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik menunjukkan komitmen anggota terhadap pekerjaan, yang akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab. Dalam institusi kepolisian, kedisiplinan sangat terkait dengan penerapan prosedur yang tepat dan kepatuhan terhadap aturan yang ada.

Namun, tantangan dalam implementasi gaya kepemimpinan yang ideal dan penegakan disiplin kerja dalam lingkungan yang dinamis sering kali menjadi hambatan. Wright & Pandey (2020) menjelaskan bahwa institusi publik, termasuk kepolisian, sering kali menghadapi masalah seperti beban kerja yang tinggi, tekanan operasional, dan perubahan lingkungan organisasi yang cepat, yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan serta tingkat disiplin anggota.

Dalam hal ini, Polres Tanggamus sebagai bagian dari institusi Polri, memiliki tantangan serupa yang memengaruhi produktivitas anggota. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk memperbaiki pola kepemimpinan serta meningkatkan kedisiplinan di kalangan anggota, sehingga Polres Tanggamus dapat memberikan pelayanan publik yang lebih optimal.

Polri, sebagai instansi pelayanan publik, memiliki fungsi utama dalam menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, serta memberikan pelayanan kepada publik. Polres Tanggamus, sebagai bagian dari Polri di tingkat kabupaten, memiliki peran strategis dalam pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polri bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan, pengayoman,

dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menjadikan kualitas kinerja anggota Polri, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sangat menentukan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Tabel 1.2 Data Penelitian anggota Polri di Polres Tanggamus

| No | Gaya Kepemimpinan (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Motivasi Kerja (X3) | Produktivitas (Y) | Keterangan |
|----|------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|---|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | Gaya kepemimpinan baik; disiplin tinggi |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | Kepemimpinan sangat tegas, disiplin baik |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | Gaya kepemimpinan moderat, disiplin rendah |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | Kondisi seimbang antara gaya dan disiplin |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | Gaya kepemimpinan lemah, disiplin sangat baik |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | Kepemimpinan tegas, disiplin rendah |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 4 | Kepemimpinan moderat, disiplin sedang |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | Gaya kepemimpinan dan disiplin sedang |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | Kepemimpinan sangat tegas, disiplin buruk |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | Kepemimpinan sedang, disiplin baik |

Sumber : diolah tahun 2025

Berdasarkan data diatas Produktivitas kerja anggota Polri di Polres Tanggamus menunjukkan variasi yang menarik untuk dianalisis lebih dalam. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap data yang telah dihimpun, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja memiliki hubungan yang lebih konsisten dengan produktivitas kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan secara langsung. Anggota dengan kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang baik, meskipun mereka berada dalam situasi kepemimpinan yang berbeda-beda. Sebaliknya, produktivitas cenderung menurun pada anggota yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, meskipun dipimpin oleh atasan yang memiliki gaya kepemimpinan kuat dan tegas.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan pilar utama dalam membentuk kinerja yang optimal, terutama dalam organisasi kepolisian yang menuntut kedisiplinan tinggi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin yang tinggi menciptakan pola kerja yang teratur, konsisten, dan dapat

diandalkan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pencapaian produktivitas yang lebih tinggi.

Namun, disiplin kerja tidak bekerja sendiri. Temuan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam memperkuat dampak disiplin terhadap produktivitas kerja. Anggota yang memiliki dorongan kerja yang kuat, baik karena kepuasan pribadi, keinginan untuk berkembang, maupun harapan atas penghargaan, menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Bahkan, dalam beberapa kasus, motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong produktivitas anggota meskipun mereka berada dalam kondisi disiplin kerja yang sedang atau gaya kepemimpinan yang kurang ideal.

Gaya kepemimpinan, meskipun tidak selalu berdampak langsung secara signifikan terhadap produktivitas, memiliki pengaruh penting sebagai faktor pendukung yang memperkuat budaya kerja. Kepemimpinan yang bersifat terbuka, membina, dan komunikatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong keterlibatan anggota secara lebih aktif dalam menjalankan tugas. Ketika gaya kepemimpinan yang efektif ini bersinergi dengan tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi, maka produktivitas kerja anggota dapat mencapai tingkat yang optimal.

Penelitian yang baik seharusnya mampu mengisi celah atau kekosongan (gap) dalam literatur sebelumnya agar memiliki kontribusi ilmiah yang jelas. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Andri Kurniawan dan Isep Amas Priatna (2020), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polsek Pondok Aren. Penelitian ini berfokus pada unit kepolisian tingkat sektor (Polsek) dengan objek penelitian yang relatif lebih kecil dalam lingkup organisasi kepolisian. Sementara itu, Yubersius L. L. P. Langi (2021) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Utara, dan hasilnya juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Namun, objek dalam penelitian tersebut adalah satuan khusus dalam organisasi Polri yang memiliki karakteristik tugas dan struktur yang berbeda dibandingkan satuan kewilayahan seperti Polres.

Kedua penelitian tersebut sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, tetapi belum secara spesifik menelaah produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta belum mengkaji satuan kewilayahan seperti Polres Tanggamus yang memiliki struktur organisasi, beban tugas, dan konteks sosial yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kesenjangan (research gap) tersebut dengan mengkaji secara khusus bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas anggota Polri pada level Polres, yang menjadi ujung tombak pelayanan kepolisian di tingkat kabupaten.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk **“menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota, sehingga Polres Tanggamus dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.

2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh anggota Polri di Polres Tanggamus.

1.4.2 Ruang Lingkup objek

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah menganalisis tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian tempat dilakukan di Jl. Jenderal Sudirman No. 1, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung, Indonesia

1.4.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Januari 2025 s.d April 2025.

1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas Kerja.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Polres Tanggamus, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas Kerja.

3. Bagi Intitusi

Menambah referensi perpustakaan ekonomi manajemen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini Berisi latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam Rumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan Grand Theory, landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, Teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis

Daftar Pustaka

Lampiran