

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu pengendalian suatu tujuan organisasi, karena tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai seperti yang direncanakan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk menjamin kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Efektivitas dan keunggulan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Pihak yang paling berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai adalah direktur pelaksana atau pengawas. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan ini dapat dicapai apabila orang lain berkoordinasi dengan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin anggotanya.

Peranan Sumber Daya Manusia menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling terpenting didalam organisasi. Sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik yang berwujud material, modal maupun manusia .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2019) adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Moehariono dalam Indarjanti dan Bodroastuti (2022), kinerja adalah cerminan menimpa tingkatan pencapaian pelaksanaan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam sasaran, tujuan, visi,serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi. Kinerja bisa diukur bila orang ataupun sekelompok karyawan sudah memiliki kriteria ataupun standar keberhasilan tolak ukur yang sudah diresmikan oleh organisasi. Oleh karena itu, bila tanpa tujuan serta sasaran yang diresmikan dalam pengukuran, hingga kinerja pada seorang ataupun kinerja organisasi tidak bisa jadi bisa dikenal apabila tidak terdapat tolak ukur keberhasilan.

Kinerja pegawai dianggap penting bagi industri, karena keberhasilan industri dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah yang

diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja.

Berkembangnya perusahaan tergantung dari kinerja pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Dengan bantuan aturan manajemen staf yang profesional dan disiplin kerja pegawai yang baik, diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien dan menguntungkan. Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya beransumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para pegawainya sehingga para pegawai dapat terus inovatif dan kreatif .

Pemimpin demokratis bertindak sebagai penghubung antara departemen organisasi. Organisasi yang dibuat dengan teori demokrasi ini juga memiliki kelebihan yaitu setiap tugas dan wewenang pengurus organisasi diatur sedemikian rupa sehingga jelas tugas masing-masing pengurus, yang kedepannya tidak membingungkan bagian-bagian internal organisasi.

Tujuan disiplin kerja lembaga adalah untuk membimbing perilaku pegawai dengan beberapa peraturan yang mendukung tercapainya tujuan lembaga. Ciptakan suasana di mana karyawan bisa sangat disiplin dan agensi tidak mengancam atau menghukum pelanggar.

Peran SDM memang selalu kita jumpai diseluruh organisasi maupun perusahaan. Salah satunya yaitu pada Sekretariat DPRD Kota Jambi. Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah sebuah lembaga pemerintahan yang berkedudukan dan menjadi mitra kerja pemerintah Kota Jambi. Sekretariat DPRD Kota Jambi juga merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di tingkat kota. Sekretariat DPRD Kota Jambi terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi selalu menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan oleh atasan seperti akan mempersiapkan HUT Kota Jambi dimana pegawai sibuk mempersiapkan undangan untuk tamu yang datang, mempersiapkan keluar masuknya surat dan perlengkapan yang akan digunakan untuk kegiatan HUT Kota Jambi.

Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi juga melakukan tugas dengan sangat teliti saat pimpinan menyuruh mereka mengoreksi undangan yang akan disebarakan kepada pimpinan-

pimpinan instansi pemerintah dan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dalam pengantaran undangan tersebut.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti melampirkan data kinerja pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1. Indikator Kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi(%)	Rasio(%)
1.	Tingkat realisasi penetapan Ranperda	100	68	68
2.	Tingkat pelaksanaan pembahasan anggaran	100	100	100
3.	Tingkat pelaksanaan rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
4.	Tingkat pelaksanaan kegiatan reses dan turun lapangan	100	100	100
5.	Tingkat pelaksanaan konsultasi, studi banding, kunjungan kerja dan			

	bimbingan teknis pimpinan dan anggota DPRD	100	100	100
6.	Tingkat penyebarluasan kegiatan DPRD	100	100	100
7.	Tingkat penerimaan tamu kunjungan DPRD	100	100	100
8.	Tingkat ketersediaan pakaian dinas dan atribut anggota DPRD	100	100	100
Rata-Rata				96
Catatan :				
Keterangan:				
< 100% : Tidak Tercapai				
= 100% : Tercapai / Sesuai Target				
>100% : Melebihi Target				

Sumber : Data Sekretariat DPRD Kota Jambi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa indikator kinerja utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dimana target dan realisasi, intervalnya cukup tinggi. Dimana dari keseluruhan rata-rata realisasi capaian indikator kinerja utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dalam setahun dengan pencapaian 96%, masih belum maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari data kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Jambi secara kuantitas program kerja di pemerintahan Kota Jambi belum terealisasi dengan baik yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian realisasi penetapan Ranperda hanya 68% antara kerja yang dibuat dengan realisasi artinya kinerja pegawai masih belum maksimal.

Sekretariat DPRD Kota Jambi selama ini pimpinan memberikan petunjuk dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan program kerja sesuai dengan target yang akan dicapai dan mengambil keputusan secara bersama-sama, tetapi pada kenyataannya setelah adanya laporan dari tidak terealisasinya program kerja setiap bagian membuktikan masih banyak kekurangan yang harus dibenahi menyangkut kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal agar target program kerja tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Penyebab target tidak terealisasi adalah diakibatkan kurangnya kemampuan kerjasama tim, karena tidak ada rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Para pemimpin mempergunakan wewenangnya dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai agar mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, karena apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka semakin lama pegawai menjadi terlambat dalam bekerja maka tugas yang diberikan kepadanya akan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi terjadi penurunan kinerja.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti melakukan pra survei dengan menggunakan kuesioner yang dilaksanakan pada bulan September tahun 2022 pada 10 responden yang merupakan pegawai tetap pada bagian hukum dan persidangan pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas						
1.	Pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	0	0	3	2	5
Kualitas						
2.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan teliti	1	0	1	5	3
Ketepatan Waktu						
3.	Ketepatan karyawan menyelesaikan tugas dalam tepat waktu	0	0	3	2	5
Efektifitas						
4.	Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0	2	2	2	4
Kemandirian						
5.	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda	1	0	0	5	4
Persentase		4%	4%	18%	32%	42%

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat hasil pra survei kinerja pegawai terhadap 10 orang pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi 4% pegawai mengatakan tidak setuju dan 4% pegawai mengatakan sangat tidak setuju. Dari hasil keseluruhan survei awal kinerja ini menunjukkan bahwa terlihat kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi kurang baik, namun instansi harus bisa mengatasi permasalahan dari pernyataan diatas yang dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju. Artinya diduga masih belum maksimal.

Berdasarkan penelitian dari Agus Purwoko dan Tetra Hidayati (2021) yang melakukan penelitian terkait kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Mahbub (2017) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

Cara meningkatkan kinerja pegawai pimpinan Sekretariat DPRD Kota Jambi ternyata menggunakan teori dari Kasmir yaitu gaya kepemimpinan. Tipe gaya kepemimpinan yang dipakai sekarang adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi , peneliti melihat kepemimpinan apa yang digunakan oleh Sekretaris Dewan untuk melaksanakan tugas serta mengarahkan pegawai, ternyata Sekretaris Dewan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana keputusan hasil rapat-rapat dengan pegawai diambil dengan cara bermusyawarah, Sekretaris Dewan tidak sungkan untuk mengakui keahlian yang dimiliki oleh bawahannya seperti pegawai yang mendapatkan predikat pegawai yang berprestasi dan pimpinan pun bersedia di kritik serta menerima saran dari bawahannya seperti pada saat Sekretaris Dewan melakukan rapat tentang acara yang akan diadakan Sekretariat DPRD Kota Jambi sehingga banyak menimbulkan pendapat dari bawahannya.

Untuk melihat gambaran gaya kepemimpinan demokratis pada Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti melampirkan hasil survey kuesioner yang dilaksanakan pada bulan September

tahun 2022 yang mana respondennya yaitu pegawai tetap pada bagian hukum dan persidangan, dapat dilihat pada tabel 1.3. berikut ini :

Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Sekretariat DPRD Kota Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Keputusan dibuat bersama						
1.	Pemimpin tidak luput dengan musyawarah pengambilan keputusan yang dibuat bersama-sama	0	1	1	5	3
Menghargai potensi setiap bawahannya						
2.	Pemimpin bersedia mengakui keahlian setiap bawahannya	0	0	0	3	7
Mendengarkan saran,kritik dari bawahannya						
3.	Pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahannya	1	1	0	1	7
Melakukan kerja sama dengan bawahannya						
4.	Pemimpin mampu bekerja sama untuk langsung menjalankan tugas dengan bawahannya	0	1	2	5	2
Persentase		2,5%	7,5%	7,5%	35%	47,5%

Sumber : Data Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1.3. diatas menunjukkan dari 4 pertanyaan yang diajukan kepada pemimpin untuk menilai 10 pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi memiliki hasil 7,5% pegawai mengatakan kurang setuju, 7,5% pegawai mengatakan tidak setuju dan 2,5% pegawai mengatakan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa pemimpin belum sepenuhnya melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, kurang setuju dengan keputusan yang diambil bersifat permanen, pemimpin masih kurang memberikan arahan ,kurangnya komunikasi yang intens antara pegawai dan pemimpin serta kurangnya musyawarah dengan pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa penerapan gaya kepemimpinan di Sekretariat DPRD Kota Jambi belum berjalan maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa masih terlihat penerapan gaya kepemimpinan rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya daya inovasi dan kreativitas pegawai serta kurangnya mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Menurut pengamatan peneliti dan beberapa wawancara langsung terhadap beberapa pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, menunjukkan masalah kurangnya peranan kepemimpinan demokratis dalam menciptakan komunikasi yang harmonis, kurangnya memberikan pembinaan serta pimpinan kurang mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta atau peraturan yang berlaku diorganisasi yang menyebabkan para karyawan tidak serius dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2022) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor meningkatkan kinerja selain gaya kepemimpinan demokratis menurut Kasmir yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi seperti pegawai selalu memakai kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dari instansi pemerintahan, pada dasarnya menumbuhkan kesadaran pagi para pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan menunjukkan sikap dan tingkah laku yang baik. Kehadiran pegawai sangat penting, karena dengan hadirnya pegawai semua tugas akan cepat terselesaikan. Sebaliknya tidak hadirnya satu pegawai saja semua tugas akan lama dalam pengerjaannya.

Berdasarkan pada hasil wawancara awal dengan Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, tidak mengikuti apel pagi dan keluar kantor pada saat jam kantor. Serta kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik yang mengakibatkan adanya kerusakan.

Untuk melihat gambaran disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti melampirkan data rekapitulasi absensi karyawan selama bulan Januari- September 2021 dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4. Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2021

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah HK	Absensi			Jumlah Absen	Absensi (%)
				S	I	A		
Januari	20	37	740	12	3	0	15	2,02
Februari	20	37	740	10	0	0	10	1,35
Maret	21	37	777	9	1	0	10	1,28
April	10	37	370	5	0	0	5	1,35
Mei	15	34	510	3	0	0	3	0,58
Juni	21	34	714	15	0	0	15	2,10
Juli	21	34	714	13	0	0	13	1,82
Agustus	21	34	714	16	0	0	16	2,24
September	21	34	714	10	0	0	10	1,40
Rata-rata							97	14,14

Sumber : Sekretariat DPRD Kota Jambi

Berdasarkan tabel 1.4. diatas diketahui bahwa tingkat persentase ketidakhadiran pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi rata-rata ketidakhadiran pegawai Januari 2021 s/d September 2021 sebesar 14,14%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat frekuensi ketidakhadiran pegawai masih kurang baik karena masih ada pegawai yang tidak hadir pada saat hari kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa disiplin kerja pegawai masih terlihat rendah, hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah pegawai, banyak pegawai yang jarang masuk kerja dan ada yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Untuk melihat gambaran disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti melampirkan hasil survey kuesioner yang dilaksanakan pada bulan September tahun 2022 yang mana respondennya yaitu pegawai tetap pada bagian hukum dan persidangan, dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5. Hasil Pra Survei Disiplin Kerja pada Sekretariat DPRD Kota Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

		1	2	3	4	5
Disiplin waktu						
1.	Kondisi yang tidak kondusif menjadikan pegawai sering tidak masuk kerja karena alasan tertentu	0	1	0	3	6
2.	pegawai tidak masuk bekerja tanpa keterangan karena kondisi tertentu	0	2	0	2	6
Disiplin peraturan						
3.	Kelengkapan pakaian seragam pegawai	0	0	4	2	4
4.	pegawai patuh akan aturan kantor	0	0	1	4	5
Disiplin tanggung jawab						
5.	pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan	0	1	2	2	5
6.	pegawai menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	0	2	2	2	4
Total		0	10%	15%	25%	50%

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.5. diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi memiliki hasil 15% pegawai mengatakan kurang setuju, 10% pegawai mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah belum baik, dikarenakan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju. Namun, instansi juga harus bisa mengatasi pernyataan kuesioner diatas yang dimana masih adanya pegawai yang menjawab tidak setuju.

Menurut peneliti, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja merupakan variabel penting yang menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Gaya kepemimpinan dapat menentukan sepenuhnya melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, keputusan yang diambil bersifat permanen, pemimpin memberikan arahan kepada pegawai, komunikasi yang intens antara pegawai dan pemimpin serta musyawarah dengan pegawai, namun disiplin kerja menentukan jalannya peran, fungsi, dan tujuan yang ada dalam suatu lembaga. Disiplin yang tinggi tentunya memudahkan suatu instansi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menganggap bahwa faktor gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja merupakan hal penting yang dalam meningkatkan tingkat kinerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk memilih judul : **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di kaitkan fenomena pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dalam hal kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Jambi masih ada beberapa pegawai yang belum bisa memenuhi standar kuantitas dan kualitas kinerja yang diterapkan di perusahaan sehingga kinerja pegawainya belum optimal adanya laporan dari tidak terealisasinya program kerja setiap bagian membuktikan masih banyak kekurangan yang harus dibenahi menyangkut kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal agar target program kerja tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Penyebab target tidak terealisasi adalah diakibatkan kurangnya kemampuan kerjasama tim, karena tidak ada rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan demokratis pada Sekretariat DPRD Kota Jambi terbilang cukup baik walaupun belum optimal dikarenakan ada beberapa pegawai yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi menunjukkan masalah kurang adanya peranan kepemimpinan demokratis dalam menciptakan komunikasi yang harmonis, kurangnya memberikan pembinaan serta pimpinan kurang mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta atau peraturan yang berlaku diorganisasi yang menyebabkan para pegawai tidak serius dalam bekerja.

Disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kota juga belum cukup baik namun juga belum optimal terutama kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menataati semua peraturan yang ada di perusahaan masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, tidak mengikuti apel pagi dan keluar kantor pada saat jam kantor. Serta kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik yang mengakibatkan adanya kerusakan.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka sebagai pernyataan masalah pokok dari penelitian ini adalah :”**Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi ?**”

Berdasarkan masalah pokok yang ada maka dapat lebih diidentifikasi menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran dari Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi ?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi ?

4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan pokok dari penelitian ini adalah mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tujuan penelitian ini dapat lebih spesifikasikan lagi sebagai berikut :

1. Melihat gambaran dari Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.
2. Memaparkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.
3. Memaparkan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.
4. Memaparkan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja secara bersama- sama memengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, perusahaan dan bagi Universitas Jambi .

A. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.
2. Bagi akademis penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi. .
3. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis maupun para peneliti.

B. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mengembangkan kegiatan keilmuan dan pendidikan, khususnya untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.