

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel, yaitu anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Data ini penting untuk memahami latar belakang responden secara demografis sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap peran disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengenali profil responden, peneliti dapat memberikan konteks yang lebih tepat dalam menafsirkan hasil penelitian.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti menguraikan karakteristik responden yang menjadi sumber data dalam penelitian. Deskripsi tersebut mencakup beberapa aspek demografis, termasuk jenis kelamin, yang ditampilkan dalam Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	51	75%
Perempuan	17	25%
Jumlah	68	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 68 responden dalam penelitian ini, sebanyak 51 orang (75%) merupakan laki-laki dan 17 orang (25%) merupakan perempuan. Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung adalah laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik pekerjaan Satpol PP

yang menuntut kesiapan fisik dan operasional di lapangan.

Kemudian, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21 - 30 tahun	7	10,29%
31 – 40 tahun	35	51,47%
41 – 50 tahun	24	35,29%
51 - 56 tahun	2	2,94%
Jumlah	68	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 51,47%, diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 24 orang (35,29%). Sementara itu, responden berusia 21–30 tahun berjumlah 7 orang (10,29%) dan usia 51–56 tahun hanya 2 orang (2,94%). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung berada dalam usia produktif dan matang secara karier, yang berpotensi memiliki pengalaman kerja yang cukup serta pemahaman yang baik terhadap disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dianalisis berdasarkan tingkat Disiplin Kerja. Aspek ini penting untuk memahami latar belakang ekonomi serta potensi kontribusi responden terhadap data yang dikumpulkan. Rincian terkait Disiplin Kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Disiplin Kerja	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	38	55,88%
D3	3	4,41%
S1 (Sarjana)	26	38,23%
S2 (Magister)	1	1,47%
S3 Doktor	-	-
Jumlah	68	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 38 orang atau 55,88%, diikuti oleh responden dengan pendidikan S1 sebanyak 26 orang (38,23%). Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan D3 hanya berjumlah 3 orang (4,41%) dan yang berpendidikan S2 hanya 1 orang (1,47%), sedangkan tidak ada responden yang berpendidikan S3. Komposisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung berlatar belakang pendidikan menengah, yang mencerminkan tingkat pemahaman praktis yang cukup namun terbatas dalam aspek teoritis atau manajerial.

Karakteristik demografis responden terakhir dilihat dari lama masa kerja, yang mencerminkan tingkat pengalaman dan potensi kontribusinya terhadap topik penelitian. Rincian data ditampilkan pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Menggunakan	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	2	2,94%
3 – 5 tahun	24	35,29%
6 – 10 tahun	31	45,59
>10 tahun	11	16,18%
Jumlah	68	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama masa kerja di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung. Sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau 45,59%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 3–5 tahun sebanyak 24 orang (35,29%). Sementara itu, sebanyak 11 orang (16,18%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, dan hanya 2 orang (2,94%) yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang mencerminkan tingkat kematangan profesional dan pemahaman terhadap tugas serta prosedur kerja.

4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban kuesioner mengenai variabel Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh dari 68 responden yang merupakan anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Untuk memudahkan interpretasi, rentang skor setiap kategori ditetapkan sebesar 24 poin, sehingga skala kuesioner dibagi menjadi lima interval. Pembagian interval ini memungkinkan peneliti untuk mengelompokkan jawaban responden ke dalam kategori yang lebih jelas, mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi, sehingga memudahkan analisis terhadap tingkat kedisiplinan, insentif, motivasi, dan kinerja Pegawai secara keseluruhan. Dengan pendekatan ini, data yang diperoleh dapat lebih logis dipetakan dan dibandingkan antarvariabel untuk menilai hubungan dan pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja anggota Satpol PP.

Skor Total	Kategori Penilaian
30 – 53	Sangat Tidak Setuju (STS)
54 – 77	Tidak Setuju (TS)
78 – 101	Netral (N)
102 – 125	Setuju (S)
126 – 150	Sangat Setuju (SS)

Kategori ini akan digunakan sebagai dasar dalam menginterpretasikan total skor jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean	Jawaban										Skor	
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)			
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%		
	Ketepatan waktu													
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	3,41	11	16,18	22	32,35	19	27,94	16	23,54	-	-	232	
2	Saya hadir tepat waktu setiap hari kerja tanpa terlambat.	3,91	13	19,12	25	36,76	19	27,94	15	22,06	-	-	252	
	Kepatuhan terhadap prosedur													
3	Saya mengikuti semua prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	3,41	9	13,23	25	36,76	19	27,94	15	22,06	-	-	232	
4	Saya memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.	3,90	13	19,12	39	57,35	12	17,65	4	5,88	-	-	265	
	Kualitas pekerjaan													
5	Saya selalu menjaga kualitas pekerjaan agar memenuhi	3,87	16	23,53	32	47,06	15	22,06	5	7,35	-	-	273	

	standar yang diharapkan.												
6	Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan dan selalu dapat dipertanggungjawabkan.	4,29	27	39,70	32	47,06	5	7,35	3	4,41	1	1,47	284
Tanggung jawab													
7	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang saya kerjakan hingga selesai.	3,62	8	11,76	34	50	18	26,47	8	11,76	-	-	246
8	Saya bersedia menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan saya dalam pekerjaan.	3,84	12	17,65	39	57,35	11	16,17	6	8,82	-	-	261
Keaktifan dalam menyelesaikan tugas													
9	Saya proaktif mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas.	3,46	12	17,65	22	32,35	19	27,94	15	22,06	-	-	247
10	Saya secara aktif berinisiatif mengambil tugas tambahan di luar tanggung jawab utama.	3,91	14	20,59	39	57,39	10	14,71	5	7,35	-	-	266
Kehadiran dalam bekerja													
11	Saya hadir bekerja secara konsisten sesuai jadwal yang ditentukan.	3,41	10	14,71	24	20,59	18	26,47	16	23,53	-	-	264
12	Saya jarang atau tidak pernah mengambil izin tanpa alasan yang jelas.	3,82	14	20,59	35	51,47	12	17,65	7	10,29	-	-	260
Total		44,85											3082
Rata-Rata		3,74											257

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil jawaban kuesioner mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) dari 68 anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa rata-rata skor tiap pernyataan berkisar antara 3,41 hingga 4,29. Dengan mengacu pada rentang skor yang telah ditetapkan, di mana skor total antara 102–125 termasuk kategori Setuju dan 126–150 termasuk Sangat Setuju, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pernyataan berada pada kategori Setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan dan selalu dapat dipertanggungjawabkan”, yang menandakan tingginya komitmen anggota terhadap kualitas pekerjaan. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah seperti “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan” dan “Saya hadir bekerja secara konsisten sesuai jadwal yang ditentukan” menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan anggota tergolong cukup tinggi, masih terdapat ruang perbaikan terutama pada aspek ketepatan waktu dan kehadiran. Secara keseluruhan, mayoritas responden menjawab pada kategori Setuju, menandakan bahwa nilai-nilai kedisiplinan telah diterapkan dalam pekerjaan, meskipun tidak sepenuhnya optimal di semua indikator. Pendekatan interpretasi berbasis rentang skor ini memudahkan peneliti dalam menilai tingkat kedisiplinan secara keseluruhan dan membandingkan hasil antarvariabel untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja anggota Satpol PP.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Tunjangan Kinerja

No	Pernyataan	Mean	Jawaban										Skor
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	
	Kesesuaian antara tunjangan dan kinerja												
1	Besaran tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat kinerja yang saya berikan.	4,29	31	45,49	28	41,17	7	10,29	2	2,94	-	-	292

2	Tunjangan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik sesuai dengan hasil yang diharapkan.	3,71	13	19,18	30	4,18	17	25	8	11,76	-	-	252
Peningkatan kinerja pegawai													
3	Pemberian tunjangan kinerja berkontribusi langsung pada peningkatan hasil kerja saya.	3,56	13	19,18	24	35,29	19	27,94	12	17,65	-	-	248
4	Setelah mendapatkan tunjangan kinerja, saya merasa kinerja saya menjadi lebih optimal.	4,29	31	45,59	28	41,18	7	10,29	2	2,94	-	-	292
Kepuasan pegawai													
5	Saya merasa puas dengan sistem tunjangan kinerja yang diterapkan di tempat kerja saya.	3,53	12	17,65	25	36,76	18	26,74	13	19,12	-	-	240
6	Tunjangan kinerja yang diterima memenuhi harapan saya sebagai pegawai	3,46	9	13,24	27	39,71	18	26,74	14	20,59	-	-	235
Pengaruh terhadap retensi pegawai													
7	Besaran tunjangan kinerja mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja di organisasi ini.	3,51	12	17,65	23	33,82	21	30,88	12	17,65	-	-	239
8	Saya cenderung bertahan lama di tempat kerja karena adanya tunjangan kinerja yang memadai.	3,41	9	13,23	24	35,29	21	30,88	14	20,59	-	-	232
Peningkatan semangat kerja													
9	Tunjangan kinerja yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam	4,01	17	25	37	54,41	12	17,65	2	2,94	-	-	215

	melaksanakan tugas sehari-hari.												
10	Pemberian tunjangan kinerja meningkatkan motivasi saya untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan	4,24	30	44,12	29	42,65	5	7,35	3	4,41	1	1,47	283
	Total	38,01											2528
	Rata-Rata	3,80											253

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan bagaimana responden menilai aspek tunjangan kinerja yang diterapkan di lingkungan Satpol PP Kota Bandar Lampung. Dari total skor sebesar 2.528 dan rata-rata skor 3,80, dapat dikategorikan bahwa penilaian responden berada pada kategori Setuju (rentang 102–125). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai menilai tunjangan kinerja sudah cukup sesuai, mampu memotivasi, serta memberikan dampak positif pada kepuasan dan semangat kerja.

Jika dilihat lebih rinci, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Besaran tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat kinerja yang saya berikan” dan “Setelah mendapatkan tunjangan kinerja, saya merasa kinerja saya menjadi lebih optimal”, keduanya dengan mean 4,29, yang berarti responden mayoritas sangat setuju bahwa tunjangan kinerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Tunjangan kinerja yang diterima memenuhi harapan saya sebagai pegawai” dengan mean 3,46, yang menunjukkan bahwa sebagian responden merasa tunjangan belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa tunjangan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam memengaruhi kepuasan, motivasi, serta keputusan pegawai untuk

bertahan di organisasi. Dengan demikian, keberadaan tunjangan kinerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dan produktivitas anggota Satpol PP.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Mean	Jawaban										Skor	
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)			
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%		
	Dedikasi terhadap pekerjaan													
1	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	3,91	12	17,65	43	63,23	8	11,76	5	7,35	-	-	266	
2	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pekerjaan saya.	3,76	12	17,65	34	50	16	23,53	6	8,82	-	-	256	
	Kepuasan kerja													
3	Saya merasa puas dengan kondisi kerja dan lingkungan di tempat saya bekerja saat ini.	3,87	19	27,94	26	38,23	18	26,47	5	7,35	-	-	263	
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan nilai dan penghargaan yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan.	4,29	31	45,59	28	41,18	7	10,29	2	2,94	-	-	292	
	Keinginan untuk berkembang													
5	Saya aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.	3,72	13	19,12	30	44,12	18	26,47	7	10,29	-	-	253	
6	Saya tertarik mengikuti pelatihan atau program pengembangan yang	3,57	13	19,12	25	36,76	18	26,47	12	17,65	-	-	243	

	disediakan oleh organisasi.												
	Produktivitas												
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang diharapkan secara konsisten.	3,76	10	14,7	36	52,94	18	26,47	4	5,88	-	-	256
8	Saya merasa produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin saya.	4,21	28	41,18	28	41,18	10	14,71	2	2,94	-	-	286
	Total	31,09											2115
	Rata-Rata	3,89											264

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Motivasi Kerja menggambarkan bagaimana tingkat motivasi pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya. Dari total skor 2.115 dengan rata-rata 3,89, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja responden berada pada kategori Setuju (rentang 102–125). Artinya, secara umum pegawai memiliki dorongan yang cukup tinggi untuk bekerja dengan dedikasi, merasa puas dengan pekerjaannya, berkeinginan untuk berkembang, serta menjaga produktivitas yang konsisten. Jika dilihat lebih rinci, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan nilai dan penghargaan yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan” dengan mean 4,29, yang menunjukkan bahwa responden mayoritas sangat setuju bahwa penghargaan dan nilai yang diberikan organisasi sepadan dengan usaha yang mereka kerahkan. Hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pernyataan “Saya merasa produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin saya” juga memperoleh mean tinggi sebesar 4,21, yang mencerminkan tingkat keyakinan responden terhadap produktivitasnya.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai

[illegible]

13	Saya konsisten mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan.	3,81	11	16,18	39	57,37	12	17,65	6	8,82	-	-	259
14	Saya berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal sesuai target organisasi.	3,51	13	19,12	23	33,82	18	26,47	14	20,59	-	-	239
Komunikasi													
15	Saya mampu menyampaikan informasi atau instruksi kerja dengan jelas dan mudah dipahami.	3,79	13	19,12	35	51,47	13	19,12	7	10,29	-	-	258
16	Saya terbuka menerima masukan dan memberikan umpan balik secara profesional kepada rekan kerja.	3,94	13	19,12	41	60,29	11	16,18	3	4,41	-	-	268
	Total	59,74											3963
	Rata-Rata	3,73											248

sSumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai menggambarkan sejauh mana anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung menilai kinerja mereka dalam berbagai aspek, mulai dari kuantitas, kualitas, efisiensi, inisiatif, hingga kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan total skor 3.963 dan rata-rata 3,73, hasil ini berada pada kategori Setuju (rentang 102–125), yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik dan cukup konsisten dalam memenuhi harapan organisasi. Jika ditinjau lebih rinci, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Volume pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi” (mean 4,09) dan “Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan” (mean 4,06). Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki daya tahan kerja yang kuat serta mampu menjaga produktivitas dalam memenuhi target organisasi. Selain itu, aspek komunikasi juga cukup menonjol, terutama pada pernyataan “Saya terbuka menerima masukan dan

memberikan umpan balik secara profesional kepada rekan kerja” dengan mean 3,94, menunjukkan adanya keterbukaan dan sikap profesional dalam hubungan kerja. Namun, terdapat pula indikator dengan nilai relatif lebih rendah, seperti pada pernyataan “Saya memperhatikan detail agar pekerjaan yang saya hasilkan bebas dari kesalahan” (mean 3,35) dan “Saya aktif mencari cara-cara inovatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja” (mean 3,44). Temuan ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang perbaikan pada aspek ketelitian dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai Satpol PP sudah berada pada tingkat baik dengan kekuatan utama pada pencapaian target, daya juang, dan kemampuan komunikasi, meskipun perlu ditingkatkan lagi dalam hal ketelitian detail serta kreativitas dalam penyelesaian masalah. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, kinerja pegawai berpotensi meningkat lebih optimal sesuai tujuan organisasi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Tujuannya adalah mengukur sejauh mana setiap item mewakili konstruk teoritis yang dimaksud. Proses ini dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25 agar hasilnya objektif dan terstandar.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria $Sig < \alpha$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel tunjangan kinerja (X2). Seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai alpha 0,05. Dengan memenuhi syarat $Sig < \alpha$, semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel tunjangan kinerja mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X3). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas (*Sig* < *alpha*) dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel kinerja Pegawai (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria $Sig < \alpha$, sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini secara statistik sah untuk digunakan dalam mengukur kinerja Pegawai dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,862	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Tunjangan Kinerja (X2)	0,841	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X3)	0,649	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

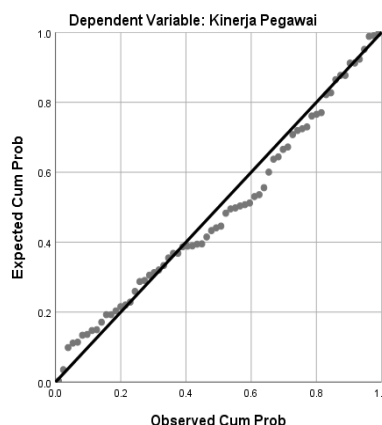
Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0,862; 0,841; dan 0,864, yang berada dalam rentang 0,8000–1,0000 dan dikategorikan "sangat tinggi", menunjukkan konsistensi internal yang sangat kuat. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,649 yang masuk dalam kategori "tinggi", karena

berada pada rentang 0,6000–0,7999. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara konsisten.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 25 melalui *Normality Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Plot menunjukkan data mengikuti garis diagonal, menandakan sebaran mendekati normal. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 memperkuat bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data dapat dianalisis secara parametrik:



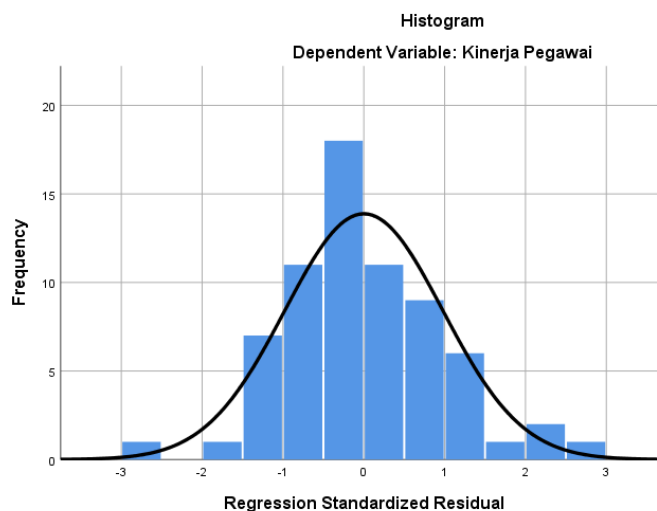
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan normal probability plot (P-P Plot). Berdasarkan plot tersebut, titik-titik data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal secara konsisten tanpa penyimpangan signifikan, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data

layak digunakan dalam analisis statistik lanjutan, seperti regresi linier, yang memerlukan distribusi normal sebagai salah satu syarat dasarnya.

Selain menggunakan P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat histogram dari residual regresi. Histogram ini menggambarkan distribusi dari residual yang telah distandarisasi. Jika bentuk histogram menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dan simetris di sekitar nilai nol, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Histogram Residual Terstandarisasi untuk Kinerja Pegawai

Gambar 4.2 menunjukkan histogram residual terstandarisasi untuk variabel dependen Kinerja Pegawai. Berdasarkan histogram tersebut, distribusi residual tampak menyerupai kurva normal (*bell-shaped*) yang simetris di sekitar nilai nol. Hal ini mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, tanpa adanya penyimpangan besar atau outlier ekstrem. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Motivasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja	0,785	1,274
	Tunjangan Kinerja	0,765	1,307
	Motivasi Kerja	0,893	1,119

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, seluruh variabel independen dalam model regresi—yaitu Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja—memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Nilai Tolerance berkisar antara 0,765 hingga 0,893, sedangkan nilai VIF berkisar antara 1,119 hingga 1,307. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen tersebut.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan variabel-variabel dapat dianalisis lebih lanjut tanpa risiko distorsi hubungan antarprediktor.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,997	1,804	
	Disiplin Kerja	0,383	0,080	0,440
	Tunjangan Kinerja	0,157	0,074	0,106
	Motivasi Kerja	0,251	0,050	0,448

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian berjudul “Peran Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung” menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,997 + 0,383X_1 + 0,157X_2 + 0,251X_3 + e$$

Dengan keterangan:

- Y** = Kinerja Pegawai
- X₁** = Disiplin Kerja
- X₂** = Tunjangan Kinerja
- X₃** = Motivasi Kerja (*Perceived Benefit*)

a = Konstanta (5,997)
e = *Error term*

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,997 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen (Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja) bernilai nol, maka tingkat dasar kinerja Pegawai Satpol PP diperkirakan sebesar 5,997. Meskipun secara praktis kondisi ini tidak realistis, nilai ini berfungsi sebagai titik awal dalam model regresi.
2. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,383 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,383 satuan. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Satpol PP.
3. Koefisien Tunjangan Kinerja sebesar 0,157 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada Tunjangan Kinerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,157 satuan, jika variabel lain dianggap konstan. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.
4. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,251 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi Kerja akan mendorong peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,251 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, menunjukkan pentingnya motivasi dalam mendorong performa kerja anggota Satpol PP.

Dari ketiga variabel tersebut, Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja Pegawai, diikuti oleh Disiplin Kerja, dan terakhir Tunjangan Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti motivasi dan disiplin lebih berperan dalam

meningkatkan kinerja dibandingkan faktor finansial berupa tunjangan. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,752	0,572	0,552

Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa 57,2% variasi atau perubahan dalam kinerja Pegawai Satpol PP dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 mengindikasikan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel, sekitar 55,2% perubahan kinerja Pegawai benar-benar dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Hal ini menandakan bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,749	0,457
	Disiplin Kerja	5,283	0,000
	Tunjangan Kinerja	3,332	0,001
	Motivasi Kerja	1,964	0,054

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung.

1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,283 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja anggota Satpol PP, semakin besar kemungkinan mereka membuat Kinerja Pegawai yang positif terkait sistem atau layanan yang diteliti.

2. Tunjangan Kinerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,332 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ini mengindikasikan bahwa Tunjangan Kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan tunjangan kinerja dapat mendorong anggota Satpol PP untuk lebih aktif dalam Kinerja Pegawai.

3. Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,964 dengan signifikansi 0,054. Karena nilai signifikansi sedikit lebih besar dari 0,05, maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dikategorikan hampir signifikan atau borderline. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai, namun pengaruhnya tidak sekuat Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja secara statistik.

Secara keseluruhan, hasil uji ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai di kalangan anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung, sementara Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun kurang kuat secara statistik.

4.5.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Uji ini bertujuan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah Disiplin Kerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan F -hitung dan F -tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil lengkap uji F ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	28,551	0,000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 28,551 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diterima untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen tersebut dengan variabel dependen secara keseluruhan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja anggota, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan profesional di lapangan. Temuan riset ini selaras dengan kondisi nyata di lapangan, di mana anggota Satpol PP yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, mematuhi prosedur, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang kuat terlihat dari konsistensi dalam menjalankan patroli, penegakan peraturan daerah, dan koordinasi dengan instansi terkait. Sebaliknya, anggota yang kurang disiplin sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi target kerja, sehingga menurunkan efektivitas kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini

menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja sebagai fondasi utama untuk menciptakan kinerja yang profesional dan optimal di lapangan.

Temuan riset menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi, termasuk ketepatan waktu dan penggunaan sumber daya secara bijak. Di lapangan, anggota Satpol PP yang menunjukkan kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, bertanggung jawab, dan menjaga ketertiban publik secara konsisten. Temuan ini mendukung pengertian kinerja menurut Sutrisno (2020) dan Zuriana dkk. (2024), yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya terkait hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses pelaksanaan tugas yang dilakukan secara teratur, efisien, dan sesuai aturan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme anggota Satpol PP.

Temuan ini selaras dengan penelitian Hendri Dunan dan Sindi Yuna Sari (2023) berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung”. Mereka menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur. Selain itu, penelitian Makhfiyyah Muthi’ah et al. (2022) berjudul “Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur” juga mendukung, di mana disiplin kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja petugas Satpol PP. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan elemen utama dalam meningkatkan kinerja anggota Satpol PP di Kota Bandar Lampung.

4.6.2 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai yang menerima tunjangan memadai cenderung lebih termotivasi, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, serta memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Tunjangan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai stimulus yang meningkatkan motivasi, produktivitas, dan dedikasi Pegawai dalam menghadapi tantangan tugas yang berat dan dinamis di lapangan.

Temuan mengenai pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja anggota Satpol PP dapat dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Arifin (2020), yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan organisasi untuk menghargai prestasi Pegawai dan mendorong pencapaian target. Tunjangan yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas Pegawai, tetapi juga menjadi faktor motivasi yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan efisien. Dalam konteks Satpol PP, tunjangan kinerja berperan sebagai insentif yang memperkuat komitmen Pegawai dalam melaksanakan tugas, meningkatkan disiplin, serta mendorong pencapaian kinerja sesuai standar organisasi, sehingga selaras dengan pengertian kinerja menurut Sutrisno (2020) dan Zuriana dkk. (2024), yang menekankan bahwa kinerja mencakup hasil dan proses pelaksanaan tugas secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Makhfiyyah Muthi'ah et al. (2022) dalam studi “Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta

Timur”, yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian Astari Diah Ningsih (2021) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan” juga menemukan hasil serupa, di mana peningkatan tunjangan kinerja mampu meningkatkan performa Pegawai secara nyata. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa tunjangan kinerja berperan penting sebagai pendorong motivasi dan faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja anggota Satpol PP di Kota Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung, meskipun pengaruhnya tidak sekuat variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, menunjukkan semangat kerja yang konsisten, serta berinisiatif dalam melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi kerja tidak hanya bersifat internal, seperti dorongan untuk berprestasi dan aktualisasi diri, tetapi juga dipengaruhi faktor eksternal, termasuk penghargaan dan pengakuan, yang mendorong Pegawai untuk menjaga kualitas dan konsistensi kerja di lapangan.

Temuan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP sejalan dengan teori Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan komitmen demi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas, dedikasi, dan inisiatif Pegawai, sehingga mampu menunjang kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks Satpol PP, motivasi kerja membantu anggota menjaga ketertiban,

melaksanakan tugas sesuai standar, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, sesuai dengan pengertian kinerja menurut Sutrisno (2020) dan Zuriana dkk. (2024), yang menekankan pentingnya hasil dan proses kerja yang efisien serta sesuai aturan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Iis Suryaningsih (2022) dalam studi “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Ternate”, yang menekankan pentingnya motivasi sebagai faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Meskipun dalam penelitian ini pengaruh motivasi tidak dominan, tetap terbukti bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan dedikasi dan semangat kerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja Pegawai yang optimal. Disiplin kerja memberikan dasar perilaku yang bertanggung jawab dan konsisten, tunjangan kinerja berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tugas, sementara motivasi kerja mendorong inisiatif, semangat, dan loyalitas Pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bersama-sama, ketiga faktor ini memperkuat efektivitas dan profesionalisme pelayanan publik yang diberikan oleh Satpol PP.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, termasuk

kedisiplinan, penghargaan, dan motivasi Pegawai (Sutrisno, 2020; Sedarmayanti, 2020; Arifin, 2020; Hasibuan, 2020). Disiplin kerja mendukung pelaksanaan tugas sesuai prosedur dan waktu yang ditetapkan, tunjangan kinerja meningkatkan kepuasan dan loyalitas, sedangkan motivasi mendorong Pegawai untuk berprestasi dan berkontribusi maksimal. Dalam konteks Satpol PP, sinergi ketiga variabel ini menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang konsisten, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, seperti Makhfiyyah Muthi'ah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa gabungan disiplin dan tunjangan kinerja berdampak signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP, serta Iis Suryaningsih (2022), yang menekankan pentingnya integrasi disiplin, tunjangan, dan motivasi dalam membentuk kinerja Pegawai yang optimal. Dengan demikian, hasil riset ini memperkuat urgensi strategi manajemen SDM Satpol PP Kota Bandar Lampung untuk memperhatikan ketiga faktor secara bersinergi guna meningkatkan kinerja Pegawai secara menyeluruh.