

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Penelitian ini bertumpu pada Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator (intrinsik) dan higienis (ekstrinsik). Motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja, sedangkan faktor higienis, seperti gaji dan tunjangan, mencegah ketidakpuasan kerja. Dalam konteks Pegawai pemerintah daerah seperti Satpol PP Kota Bandar Lampung, tunjangan kinerja merupakan faktor higienis penting dalam mendukung stabilitas dan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja bertindak sebagai pendorong utama produktivitas. Teori ini diperkuat oleh penelitian kontemporer, seperti oleh Alshmemri et al. (2017) dan Deriba et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor ekstrinsik dan intrinsik secara signifikan memengaruhi kinerja dan loyalitas Pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan publik.

Untuk mendukung analisis variabel disiplin kerja, penelitian ini juga mengadopsi pendekatan Teori Reinforcement dari Skinner (1938) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja dapat dibentuk melalui sistem penguatan positif dan negatif. Teori ini diperkuat oleh kajian terkini, seperti Lăzăroiu et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menerapkan reward system berbasis kedisiplinan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab. Disiplin kerja, terutama dalam organisasi birokratis seperti Satpol PP, bukan hanya dipengaruhi oleh

peraturan, tetapi juga oleh mekanisme penguatan perilaku yang konsisten dari atasan dan sistem evaluasi kinerja. Dengan demikian, kombinasi Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Reinforcement, dan hasil riset mutakhir membentuk kerangka teoretis yang kuat dalam menjelaskan bagaimana disiplin kerja, tunjangan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pemerintah secara terpadu.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kinerja seorang karyawan bukan hanya hasil seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga meliputi proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut (Zuriana, N., Zulkifli, A., & Mustaffa, S., 2024).

Menurut Menurut Hasibuan (2020), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2020). Kinerja diukur melalui hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya dalam konteks organisasi (Robinson, D., & Judge, T. A., 2022) Mereka menekankan

pentingnya faktor lingkungan yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Afandi (dalam Abidin & Sasongko, 2022), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab tanpa melanggar hukum atau etika (Afandi, I. (dalam Abidin, Z., & Sasongko, Y. P., 2022). Sedangkan Mangkunegara (dalam Abidin & Sasongko, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai Pegawai sesuai tanggung jawabnya. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Suwandi, S., & Magdalena, B., 2021).

Kesimpulan dari definisi-definisi di atas adalah bahwa kinerja merujuk pada hasil dari aktivitas atau tindakan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja sering kali diukur berdasarkan seberapa baik pencapaian tersebut sesuai dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, antara lain:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Faktor kemampuan ini meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang

mendorong seseorang untuk berusaha keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih maksimal dan berdedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja, serta suasana yang mendukung kolaborasi akan berkontribusi pada kinerja yang baik.

4. Kepemimpinan (*Leadership*)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan akan meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

5. Kesejahteraan (*Welfare*)

Kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, seperti kompensasi yang adil, program kesejahteraan, dan jaminan kesehatan, dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

6. Keterlibatan dan Tanggung Jawab (*Involvement and Responsibility*)

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian tanggung jawab yang jelas juga mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam organisasi akan lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

7. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk

melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya (Sutrisno, 2020).

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam konteks Sutrisno (2020), indikator kinerja terbagi menjadi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, di antaranya:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator ini berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh individu atau tim.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Ini mencakup keakuratan, ketelitian, dan kelengkapan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok.
3. Efisiensi Kerja (*Efficiency of Work*): Menilai sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas (seperti waktu dan biaya) tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi mengukur produktivitas kerja yang maksimal.
4. Inisiatif dan Kreativitas (*Initiative and Creativity*): Kemampuan individu untuk memberikan ide-ide baru atau menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif dan efektif, serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.
5. Kehadiran dan Disiplin (*Attendance and Discipline*): Menilai sejauh mana individu mematuhi aturan dan regulasi organisasi, seperti kedisiplinan waktu, absensi, dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan.

6. Kemampuan Menyelesaikan Masalah (*Problem-Solving Ability*): Kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan secara efektif dan efisien.
7. Kemampuan Bekerja dalam Tim (*Teamwork Ability*): Kinerja yang diukur dari seberapa baik individu bekerja dalam tim, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan kelompok.
8. Pencapaian Target (*Achievement of Goals*): Indikator ini mengukur seberapa baik individu dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode tertentu, baik itu dalam hal kuantitas maupun kualitas.
9. Komunikasi (*Communication*): Kemampuan individu dalam berkomunikasi secara efektif, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak luar yang relevan dengan pekerjaan (Sutrisno, 2020).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), disiplin kerja merupakan tindakan dan perilaku yang mengikuti aturan yang telah disepakati bersama dalam organisasi, seperti ketepatan waktu, penggunaan sumber daya dengan bijak, dan ketaatan terhadap aturan yang ada. Disiplin kerja adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan perilaku yang mencerminkan kesediaan seorang Pegawai untuk mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hadiati (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kesadaran Pegawai untuk mengikuti aturan kerja yang ada dengan tujuan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Disiplin kerja meliputi aspek ketepatan waktu, kualitas kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur

dan instruksi kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Satpol PP, disiplin kerja menjadi kunci dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja Pegawai. Disiplin yang baik akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja, menurut Mulyadi (2020), adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan tingkat kepatuhan dan ketertiban individu dalam mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja tidak hanya terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup kesediaan untuk mematuhi norma-norma dan regulasi yang ada di dalam organisasi. Hal ini penting karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan efisien. Di tempat kerja yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, Pegawai akan lebih terorganisir, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, dan lebih mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik berperan krusial dalam menunjang kelancaran tugas dan produktivitas Pegawai. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, Pegawai dapat lebih fokus pada penyelesaian tugas, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mengurangi kesalahan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. **Motivasi Individu:** Motivasi yang dimiliki oleh Pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, seperti kepuasan pribadi atas pencapaian kerja, atau ekstrinsik, seperti imbalan finansial atau penghargaan dari organisasi.
2. **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga mempengaruhi disiplin kerja Pegawai. Kepemimpinan yang tegas namun adil, serta mampu memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas, dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tegas dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja di dalam organisasi.
3. **Kondisi Kerja:** Kondisi kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan disiplin kerja. Faktor-faktor seperti lingkungan fisik yang mendukung, fasilitas yang memadai, dan pengaturan waktu yang efisien dapat membuat Pegawai merasa lebih nyaman dan terhindar dari gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.
4. **Kebijakan Organisasi:** Kebijakan yang jelas dan adil dalam hal pengaturan jam kerja, cuti, dan sanksi terhadap pelanggaran dapat meningkatkan disiplin Pegawai. Kebijakan yang konsisten dan transparan akan membuat Pegawai merasa adanya keadilan dan kejelasan dalam menjalankan tugas mereka.
5. **Penghargaan dan Hukuman:** Sistem penghargaan yang adil dan memberikan pengakuan terhadap prestasi Pegawai, serta sanksi yang jelas terhadap pelanggaran, juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Penghargaan akan memotivasi Pegawai untuk terus bekerja dengan baik, sementara sanksi akan memberikan efek jera bagi yang melanggar aturan (Sedarmayanti, 2020).

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2020) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi. Indikator-indikator ini dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana Pegawai patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada, serta bagaimana mereka melaksanakan tugas dengan efisien. Beberapa indikator disiplin kerja menurut Sedarmayanti adalah:

1. Ketepatan Waktu: Salah satu indikator disiplin kerja yang paling utama adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Ini mencakup kehadiran tepat waktu di tempat kerja, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan menghindari keterlambatan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan.
2. Kepatuhan terhadap Prosedur: Disiplin kerja juga tercermin dalam sejauh mana Pegawai mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku. Kepatuhan ini mencakup cara Pegawai dalam melaksanakan tugas, penggunaan peralatan kerja, serta pelaksanaan kebijakan organisasi dengan benar.
3. Kualitas Pekerjaan: Disiplin kerja tidak hanya terukur dari aspek waktu, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin biasanya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Tanggung Jawab: Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan juga menjadi indikator disiplin kerja. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan, baik dalam hal pelaksanaan maupun hasil akhir.
5. Keaktifan dalam Menyelesaikan Tugas: Pegawai yang disiplin cenderung proaktif dalam menyelesaikan tugas mereka tanpa harus menunggu perintah atau arahan lebih lanjut. Mereka akan mencari cara

untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

6. Kehadiran dalam Bekerja: Tingkat kehadiran atau absensi Pegawai di tempat kerja menjadi indikator lain dalam mengukur disiplin kerja. Pegawai yang sering absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas dapat dianggap memiliki tingkat disiplin yang rendah (Sedarmayanti, 2020).

2.4 Tunjangan Kinerja

2.4.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Menurut Arifin (2020), tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada Pegawai sebagai penghargaan atas prestasi atau pencapaian kinerja yang telah diperoleh. Tunjangan ini bertujuan untuk memotivasi Pegawai agar bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian tunjangan kinerja tidak hanya berdasarkan hasil evaluasi kerja, tetapi juga berhubungan dengan kontribusi Pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tunjangan kinerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat, dan loyalitas Pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Rahmawati (2020), tunjangan kinerja adalah fasilitas tambahan yang diberikan kepada Pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Tunjangan ini tidak hanya terbatas pada bentuk finansial, tetapi juga dapat mencakup fasilitas lainnya yang dapat mempermudah Pegawai dalam menjalankan tugasnya. Rahmawati juga menekankan bahwa tunjangan kinerja harus disesuaikan dengan kinerja individu dan tim dalam rangka menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan mendorong Pegawai untuk lebih berprestasi.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa Tunjangan kinerja adalah kompensasi atau fasilitas tambahan dari organisasi sebagai penghargaan atas prestasi Pegawai dalam mencapai tujuan. Tunjangan ini bertujuan memotivasi peningkatan semangat, produktivitas, dan loyalitas kerja. Selain finansial, tunjangan juga bisa berupa fasilitas pendukung, yang disesuaikan dengan kinerja individu atau tim untuk mendorong iklim kerja yang kompetitif dan prestasi berkelanjutan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja

Arifin (2020) menyatakan bahwa tunjangan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari internal organisasi serta eksternal Pegawai. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi tunjangan kinerja antara lain:

1. **Kinerja Individu:** Faktor utama yang mempengaruhi pemberian tunjangan kinerja adalah hasil kinerja individu. Semakin tinggi kinerja Pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menerima tunjangan kinerja. Hal ini mencakup pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, serta kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
2. **Tujuan dan Kebijakan Organisasi:** Kebijakan organisasi dalam menentukan kriteria pemberian tunjangan juga sangat mempengaruhi. Kebijakan ini mencakup pengaturan terkait dengan evaluasi kinerja, penilaian prestasi, serta prosedur dan mekanisme pemberian tunjangan kinerja.
3. **Keuangan Organisasi:** Kemampuan keuangan organisasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan besaran tunjangan kinerja yang diberikan. Organisasi dengan sumber daya keuangan yang lebih besar cenderung dapat memberikan tunjangan kinerja yang lebih tinggi kepada Pegawai nya.

4. Perbandingan dengan Organisasi Lain: Perbandingan tunjangan kinerja dengan organisasi lain yang sejenis juga menjadi faktor penting. Untuk menarik dan mempertahankan Pegawai berprestasi, organisasi seringkali menyesuaikan tunjangan kinerjanya agar tetap kompetitif dibandingkan dengan standar industri atau organisasi serupa.
5. Kondisi Eksternal dan Lingkungan Kerja: Faktor eksternal seperti situasi ekonomi dan sosial yang berpengaruh pada organisasi juga dapat mempengaruhi besaran tunjangan yang diberikan. Misalnya, dalam situasi ekonomi yang sulit, organisasi mungkin akan menurunkan tunjangan atau menunda pemberian tunjangan kinerja.

2.4.3 Indikator Kompetensi

Arifin (2020) menjelaskan bahwa indikator tunjangan kinerja dapat digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap motivasi dan kinerja Pegawai. Beberapa indikator tunjangan kinerja yang relevan antara lain:

1. Kesesuaian antara Tunjangan dan Kinerja:
Sejauh mana tunjangan yang diterima Pegawai sesuai dengan pencapaian kinerja mereka. Tunjangan yang diberikan haruslah proporsional dengan hasil kerja, pencapaian target, dan kontribusi Pegawai terhadap organisasi.
2. Peningkatan Kinerja Pegawai:
Keberhasilan pemberian tunjangan adalah apakah tunjangan tersebut dapat mendorong Pegawai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Tunjangan yang efektif akan memberi insentif kepada Pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas.
3. Kepuasan Pegawai:
Tingkat kepuasan Pegawai terhadap tunjangan yang diterima juga menjadi indikator penting. Pegawai yang merasa puas dengan tunjangan

kinerja yang diberikan akan merasa dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

4. Pengaruh terhadap Retensi Pegawai:

Dampak tunjangan terhadap retensi Pegawai. Organisasi yang memberikan tunjangan kinerja yang baik dapat lebih mudah mempertahankan Pegawai berprestasi, mengurangi tingkat turnover, dan memastikan stabilitas tenaga kerja yang berkualitas.

5. Peningkatan Semangat Kerja:

Pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja Pegawai. Tunjangan yang diberikan dengan adil dan tepat waktu dapat meningkatkan semangat dan dedikasi Pegawai dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja, menurut Hasibuan (2020), adalah faktor pendorong yang menggerakkan individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Motivasi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan pribadi untuk sukses atau berkembang, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti penghargaan, tunjangan, dan pengakuan atas hasil kerja. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dianggap sebagai elemen penting yang menentukan seberapa besar upaya yang dikeluarkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebuah organisasi yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih efisien.

Sementara itu, para ahli lain, seperti Robbins dan Judge (2020), menekankan bahwa motivasi kerja juga berhubungan dengan persepsi

individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut mereka, motivasi kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam organisasi (Robinson, D., & Judge, T. A. (2022)). Motivasi kerja dapat meningkat ketika individu merasa ada hubungan yang jelas antara kinerja mereka dengan penghargaan yang diterima, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja yang baik akan memacu Pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi cara individu bekerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong Pegawai untuk berusaha lebih keras dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya, yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Faktor pertama adalah penghargaan dan pengakuan, di mana individu merasa termotivasi ketika usaha dan prestasinya dihargai oleh atasan atau organisasi.
2. Faktor kedua adalah kondisi kerja, yang mencakup fasilitas, lingkungan, dan budaya organisasi yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja individu.

3. Faktor ketiga adalah tujuan dan tantangan pekerjaan, di mana pekerjaan yang menantang dan memiliki tujuan yang jelas akan meningkatkan motivasi kerja.
4. Faktor keempat adalah kepemimpinan, di mana pemimpin yang inspiratif dan mampu memberikan arahan yang jelas akan memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih keras (Hasibuan, 2020).

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020), indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang menggambarkan sejauh mana individu terdorong untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

1. Dedikasi terhadap Pekerjaan

Indikator pertama adalah dedikasi terhadap pekerjaan, yang tercermin dari tingkat kehadiran dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Dedikasi ini menunjukkan seberapa besar perhatian dan komitmen individu terhadap tugas-tugas yang diembannya, serta sejauh mana individu tersebut siap memberikan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Indikator kedua adalah kepuasan kerja, yang mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan persepsi individu terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang diterima, serta kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

3. Keinginan untuk Berkembang

Indikator ketiga adalah keinginan untuk berkembang, yang menunjukkan sejauh mana individu memiliki inisiatif untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan diri. Individu yang termotivasi

untuk berkembang akan aktif mencari kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan guna mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Produktivitas

Indikator terakhir adalah produktivitas, yang mengukur hubungan langsung antara motivasi kerja dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan. Produktivitas mencerminkan seberapa efisien dan efektif individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Hendri Dunan, Sindi Yuna Sari (2023)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung	1) Objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung	Penelitian ini menemukan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Namun, kedua faktor tersebut hanya menjelaskan sebagian dari variabilitas kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung

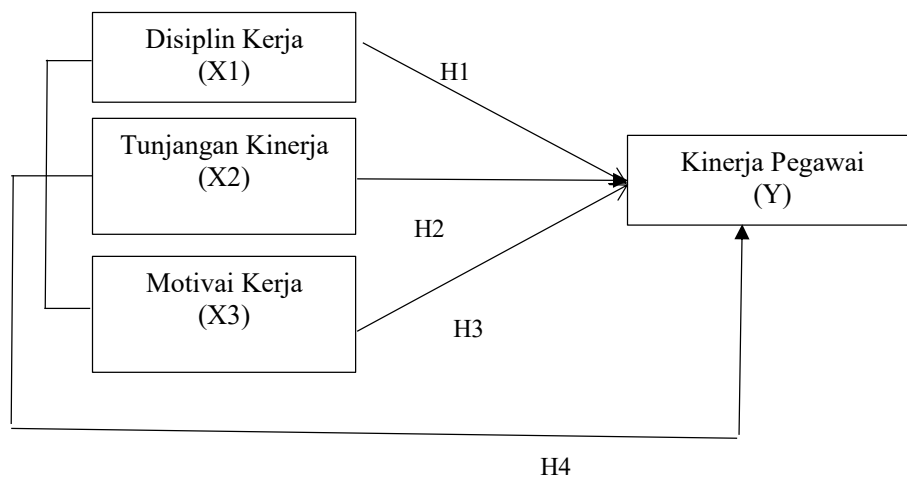
				faktor lain yang tidak diteliti.	
2	Iis Suryaningsih (2022)	Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate	1) Objek penelitian ini adalah Institut Agama Islam Negeri Ternate	Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting yang perlu dijaga oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Tanpa disiplin, kegiatan organisasi tidak akan berjalan efektif, sehingga tujuan tidak dapat tercapai secara maksimal.	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung
3	Yardie David Roringkon, Mohamad Rolli Paramata, Yakup Yakup (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo.	1) Objek penelitian ini adalah Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo 2) Variabel Y: Kepuasan kerja,	(1) terdapat pengaruh positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai , (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja Pegawai , (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai , (4) terdapat pengaruh positif tidak signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai , (5) terdapat dampak positif dan signifikan	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.

				kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai , (6) terdapat hubungan yang lemah antara disiplin kerja dengan tunjangan kinerja namun berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai .	
4	Makhfiyyah Muthi'ah, Destiana Hapsari, Deddy Supriadi, Farouk Ismail Zain, Antoni Ludfi Arifin (2022)	PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA TIMUR	1) Objek penelitian ini adalah Satpol PP Jakarta Timur	Tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur. Secara bersama-sama, keduanya memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini menyarankan agar tunjangan dan disiplin kerja ditingkatkan untuk mendorong peningkatan kinerja Satpol PP Pemprov DKI Jakarta.	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.
5	Astari Diah Ningsih. (2021)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1) Objek penelitian ini adalah Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera	Penelitian menunjukkan bahwa tunjangan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Polairud	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.

		Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan	Selatan	Polda Sumsel, dengan peningkatan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	
--	--	--	---------	--	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2021) mendefinisikan hipotesis sebagai suatu pernyataan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang perlu diuji kebenarannya melalui data empiris (Sugiyono, 2021). Hipotesis ini bersifat sementara dan dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis yang dapat dibuat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis H1 menyatakan bahwa disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Disiplin kerja yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Anggota Satpol PP yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung dapat melaksanakan tugas dengan lebih terstruktur dan tepat sasaran, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka dalam menegakkan peraturan daerah.

2. **H2: Diduga tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis H2 menyatakan bahwa tunjangan kinerja diduga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Tunjangan kinerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga anggota Satpol PP lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan adanya penghargaan yang sesuai, diharapkan kinerja anggota menjadi lebih optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan fungsi-fungsi penegakan peraturan daerah.

3. **H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis H3 menyatakan bahwa motivasi kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya dorongan internal yang kuat, diharapkan kinerja anggota Satpol PP dapat meningkat, baik dalam hal efektivitas tugas, kepatuhan terhadap prosedur, maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.

4. **H4: Diduga disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis H4 mengemukakan dugaan bahwa disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling terkait dan dapat mempengaruhi bagaimana anggota Satpol PP bekerja, baik dalam hal pencapaian tugas, kualitas pelayanan, maupun efektivitas kerja secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik, tunjangan yang memadai, serta motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.