

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi setelah melakukan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam organisasi setelah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja sering kali diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mencakup output yang dihasilkan dalam waktu tertentu (Hasibuan, 2020).

Dalam organisasi, kinerja tidak hanya mengacu pada kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga pada proses kerja yang dilakukan dan hasil yang tercapai, yang menjadi indikator keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik akan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, baik itu manusia, materi, maupun waktu. Oleh karena itu, penilaian kinerja seringkali dilakukan berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan, namun juga harus memperhatikan aspek kualitas dan proses yang berlangsung selama pelaksanaan tugas.

Kinerja anggota Satpol PP dapat dilihat dari berbagai dimensi, antara lain kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang timbul di lapangan, serta tingkat kepuasan

masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sebagai respons terhadap tugas yang diemban, yang kemudian diukur berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek non-teknis seperti motivasi, kedisiplinan, dan dukungan yang diterima, baik dari atasan maupun lingkungan kerja (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2020).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, seperti kedatangan tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasi, yang berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nabella & Syahputra (2021), disiplin kerja juga mencakup kesediaan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mengikuti norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal dan meningkatkan produktivitas kerja (Nabella, R., & Syahputra, 2021).

Tunjangan kinerja adalah bentuk penghargaan atau insentif yang diberikan kepada karyawan atau anggota organisasi sebagai imbalan atas kinerja yang telah dicapai. Tunjangan ini biasanya diberikan berdasarkan prestasi atau hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2020), tunjangan kinerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif (Sutrisno, 2020).

Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang membuat individu termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) atau faktor eksternal (ekstrinsik) yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah suatu proses pemberian dorongan kepada karyawan agar mereka berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi, melalui faktor-faktor seperti penghargaan, tunjangan, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2020).

Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi tersebut, berikut adalah data capaian kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1.1 Data Permasalahan Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung Tahun 2022-2024

No	Aspek Kinerja	Target 2022	Capaian 2022	Target 2023	Capaian 2023	Target 2024	Capaian 2024
1	Kuantitas kerja	100%	80%	100%	78%	100%	75%
2	Kualitas kerja	90%	70%	90%	68%	90%	65%
3	Efisiensi kerja	100%	85%	100%	82%	100%	80%
4	Inisiatif dan kreativitas	85%	78%	85%	75%	85%	70%
5	Pencapaian target (kepatuhan SOP dan jadwal)	95%	88%	95%	85%	95%	83%
6	Kemampuan menyelesaikan masalah (efektivitas menangani pelanggaran)	90%	75%	90%	72%	90%	70%
7	Kemampuan bekerja dalam tim dan komunikasi	100%	82%	100%	80%	100%	78%
8	Pencapaian target (program kerja)	95%	83%	95%	80%	95%	78%

Sumber: Laporan Satpol PP Kota Bandar Lampung, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan data permasalahan kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung dari tahun 2022 hingga 2024 berdasarkan capaian terhadap target yang telah ditetapkan. Secara umum, seluruh aspek kinerja mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Jumlah tugas penertiban dan pengawasan yang ditargetkan 100% hanya mencapai 75% pada 2024, mengalami penurunan dari 80% di 2022. Ketepatan dan profesionalisme dalam tugas penegakan peraturan daerah juga mengalami penurunan dari 70% di 2022 menjadi 65% di 2024. Efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya menurun dari 85% ke 80%, sementara kemampuan dalam menyelesaikan tantangan di lapangan turun dari 78% menjadi 70%. Disiplin kerja, kepatuhan terhadap SOP, dan koordinasi dalam tim juga mengalami sedikit penurunan, meskipun masih berada di angka di atas 75%. Secara keseluruhan, tabel ini mengindikasikan adanya tren penurunan kinerja yang memerlukan perhatian lebih lanjut, terutama dalam efektivitas tugas operasional dan profesionalisme Pegawai .

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat krusial untuk memastikan tugas anggota Satpol PP dilaksanakan tepat waktu dan sesuai prosedur. Berdasarkan data yang berhasil diperoleh, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung sejak bulan Januari 2024 hingga bulan Desember 2024 memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kedisiplinan mereka. Data ini dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Tingkat Kehadiran (%)

Presentase Kehadiran (%) dan Bulan												
Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Presentase	85 %	89 %	78 %	96 %	90 %	76 %	100 %	74 %	96 %	100 %	88 %	82 %

Sumber: Laporan Satpol PP Kota Bandar Lampung, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung sepanjang tahun berdasarkan persentase bulanan. Data ini menunjukkan fluktuasi signifikan dalam kehadiran, dengan nilai tertinggi mencapai 100% pada Juli

dan Oktober, serta nilai terendah 74% pada Agustus. Bulan dengan kehadiran tinggi lainnya adalah April dan September (96%), sementara bulan dengan kehadiran rendah lainnya adalah Maret (78%) dan Juni (76%). Secara keseluruhan, tingkat kehadiran Pegawai mengalami variasi yang cukup besar, yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai seharusnya dapat menjadi salah satu pendorong motivasi dan meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas. Namun, dalam beberapa situasi, mungkin terdapat ketidaksesuaian antara jumlah tunjangan yang diberikan dengan tingkat beban kerja yang dihadapi. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 10 Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung mengenai tunjangan kinerja, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Tunjangan Kinerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	3	3	2	2	-
2	Tunjangan kinerja mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja Pegawai.	4	3	2	1	-
3	Mekanisme pemberian tunjangan kinerja transparan dan tidak diskriminatif.	2	4	3	1	-
4	Besaran tunjangan kinerja sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar Pegawai.	2	3	3	2	-
5	Tunjangan kinerja diberikan secara tepat waktu dan tanpa kendala administratif.	3	3	2	2	-

Sumber: Hasil olah data 2025

Tabel 1.3 menyajikan hasil pra-survei mengenai persepsi Pegawai terhadap tunjangan kinerja, di mana mayoritas responden menilai tunjangan tersebut mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta dinilai transparan dalam mekanismenya. Namun, masih terdapat keraguan terkait kecukupan tunjangan terhadap kebutuhan dasar dan beban kerja, serta keluhan mengenai keterlambatan pencairan, yang menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek tertentu.

Selain disiplin kerja dan tunjangan kinerja, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja Pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berperan penting untuk memastikan bahwa anggota Satpol PP dapat bekerja dengan semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 10 Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung mengenai motivasi kerja, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas kinerja yang baik.	4	3	2	1	-
2	Saya memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja karena lingkungan kerja yang mendukung.	3	4	2	1	-
3	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan berkontribusi bagi masyarakat.	3	4	2	1	-
4	Kebijakan organisasi mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.	2	4	3	1	-
5	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi di tempat kerja.	3	3	2	2	-

Sumber: Hasil olah data 2025

Tabel 1.4 menunjukkan hasil kuesioner pra-survei mengenai motivasi kerja Pegawai berdasarkan lima aspek utama, yaitu penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja, makna pekerjaan, kebijakan organisasi, dan kesempatan berkembang. Mayoritas responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa penghargaan, lingkungan kerja yang baik, serta makna pekerjaan berperan dalam meningkatkan motivasi. Namun, terdapat beberapa responden yang bersikap netral atau tidak setuju terkait kebijakan organisasi dan kesempatan untuk berkembang. Hasil ini dapat menjadi dasar evaluasi dalam meningkatkan strategi motivasi Pegawai agar lebih efektif.

Meskipun disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi diketahui berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, data dari Satpol PP Kota Bandar Lampung menunjukkan penurunan kinerja dalam tiga tahun terakhir. Tunjangan dan motivasi memang dinilai dapat mendorong produktivitas, namun ketidaksesuaian antara tunjangan dan beban kerja serta kendala dalam pemberiannya mengurangi efektivitasnya. Selain itu, perbedaan tingkat kehadiran dan persepsi terhadap kebijakan organisasi serta terbatasnya peluang pengembangan kompetensi mengindikasikan belum optimalnya penerapan faktor-faktor pendukung kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh pengaruh simultan antara disiplin, tunjangan, dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP, serta mengidentifikasi hambatan implementasinya sebagai upaya mengisi celah riset dalam konteks pelayanan publik di lingkungan Satpol PP Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang serta diperkuat dengan adanya pra-survei maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Adapun tujuan spesifik dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung.
2. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung, seperti disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja. Di samping itu, studi ini turut meningkatkan keterampilan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Satpol PP Bandar Lampung untuk merancang kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan disiplin, tunjangan, dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja Pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Penelitian ini difokuskan pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung sebagai subjek utama yang menjadi objek pengamatan dan analisis. Subjek penelitian meliputi seluruh Pegawai Satpol PP yang aktif menjalankan tugas dan tanggung jawab selama periode penelitian.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian mencakup tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja anggota Satpol PP, yaitu disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung sebagai wilayah kerja subjek penelitian, berlangsung dari Januari hingga Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

dan administrasi publik, khususnya berkaitan dengan aspek pengelolaan kinerja Pegawai, kompensasi karyawan, serta teori motivasi kerja dalam konteks organisasi pemerintahan.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan ini dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas kajian teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta penelitian terdahulu yang relevan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan, jenis data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, yang mencakup gambaran umum objek penelitian, deskripsi data responden, hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta memberikan saran yang bersifat teoritis dan praktis, dan juga memuat keterbatasan penelitian serta saran untuk