

**RANGKUMAN TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**

**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANDUNG**

Oleh:

Rizal Ginanjar

NPM:

241080003

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Eksistensi Administrasi Publik pada hakikatnya merupakan pilar utama dalam menggerakkan roda pemerintahan demi mencapai tujuan negara. Hal ini diwujudkan melalui perumusan kebijakan yang tepat, pengelolaan kelembagaan yang efektif, serta penyelenggaraan pelayanan publik yang efisien. Dalam rangka mengimplementasikan nilai-nilai administrasi publik tersebut secara nyata di masyarakat, peran kelembagaan di tingkat daerah menjadi sangat krusial. Salah satu instansi yang memiliki fungsi strategis dalam struktur pemerintahan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung. Instansi ini mengemban amanah besar sebagai garda terdepan dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), sekaligus menjadi penyelenggara utama ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Agar fungsi-fungsi kedinasan tersebut dapat terlaksana secara optimal, organisasi membutuhkan pengelolaan aspek terpentingnya, yaitu sumber daya

manusia, melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terarah. Di era Reformasi Birokrasi saat ini, regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menuntut agar MSDM di sektor publik tidak lagi sekadar bersifat administratif, melainkan harus berorientasi strategis guna mencetak aparatur yang profesional, kompeten, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Komitmen ini penting karena keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan prima sepenuhnya bermuara pada capaian kinerja individu dari para pegawainya.

Kinerja pegawai itu sendiri dimaknai sebagai hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diraih oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja individu ini lantas berfungsi sebagai fondasi utama; apabila kinerja para pegawai secara agregat bernilai rendah, maka kinerja instansi secara keseluruhan akan mengalami degradasi, yang pada akhirnya menurunkan mutu pelayanan publik dan memicu ketidakpuasan masyarakat. Keberhasilan pencapaian kinerja yang ideal ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi secara kuat oleh dua faktor determinan utama, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja berperan sebagai daya dorong dan pemantik psikologis yang menumbuhkan kegairahan serta komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen pengendali yang mengarahkan perilaku pegawai agar senantiasa patuh pada norma, pembagian waktu, dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di organisasi.

Namun demikian, kondisi ideal yang diharapkan pada lingkungan Satpol PP Kabupaten Bandung belum sepenuhnya selaras dengan realitas di lapangan. Pada variabel kinerja pegawai, data resmi menunjukkan adanya tren penurunan kualitas. Berdasarkan data Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, capaian IP ASN pegawai Satuan Polisi Pamong Praja masih menunjukkan nilai yang belum optimal. IP ASN sebagai instrumen penilaian profesionalitas aparatur terdiri atas beberapa komponen, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Untuk lebih menggambarkan kondisi tersebut, dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 IP ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung**

No.	Rincian	Nilai IP	Nilai Standar
1	Kualifikasi	22,02	25
2	Kompetensi	26,05	40
3	Kinerja	21,48	30
4	Disiplin	4,01	5

Sumber : Data Internal Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung, 2025

Capaian pada komponen kinerja dalam IP ASN memberikan gambaran awal bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi organisasi, meskipun secara normatif berbagai kebijakan dan regulasi pengelolaan kinerja ASN telah diberlakukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberadaan aturan, sistem penilaian, serta instrumen pengukuran kinerja belum secara otomatis menjamin tercapainya kinerja aparatur yang optimal.

Penilaian kinerja tidak hanya dapat dilihat dari capaian seperti IP ASN, tetapi juga perlu ditelusuri pada tingkat kinerja individu pegawai. Dalam praktik pengelolaan kinerja ASN, kinerja individu menjadi fondasi utama yang membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung perlu ditinjau melalui capaian Indikator Kinerja Individu (IKI) yang ditetapkan bagi setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatannya. Hal ini terlihat jelas dari rata-rata capaian Indikator Kinerja Individu (IKI) pegawai yang mengalami penurunan dari angka 89,35% pada tahun 2024 menjadi 86,98% pada tahun 2025. Di samping itu, nilai Kinerja pada komponen Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) baru mencapai 21,48 dari standar maksimal yang ditetapkan sebesar 30. Dampak dari belum optimalnya kinerja ini terekam dalam Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2025, di mana masyarakat memberikan penilaian yang lebih rendah pada unsur produk spesifikasi jenis pelayanan (3,38) serta unsur perilaku pelaksana atau petugas di lapangan (3,40) dari nilai maksimal (4).

Masalah penurunan kinerja tersebut diduga erat kaitannya dengan fenomena rendahnya motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan, motivasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung secara umum masuk dalam kategori kurang baik, karena baru memenuhi 61% dari total skor ideal. Secara lebih spesifik, kelemahan mendasar terletak pada dimensi kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang hanya mencapai 53%, serta dimensi kebutuhan kompetensi (*need for competence*) yang tertahan di angka 56%. Fenomena psikologis ini berbanding lurus dengan fakta bahwa kewajiban

pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun belum terpenuhi secara menyeluruh, ditambah dengan profil pendidikan pegawai yang saat ini masih didominasi oleh lulusan jenjang SMA sederajat, yaitu sebesar 53,23%.

Kondisi tersebut diperparah oleh adanya fenomena pelanggaran disiplin kerja yang belum berhasil ditangani secara konsisten. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai bersifat fluktuatif dan sempat melonjak tinggi hingga menyentuh angka sekitar 10% pada bulan Maret dan September 2025. Masalah kedisiplinan ini juga mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan seragam, di mana masih ditemukan pegawai yang tidak tertib atau tidak konsisten dalam menggunakan Pakaian Dinas Harian (PDH) khusus Satpol PP yang diatur dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 95 Tahun 2025. Selain itu, laporan lisan dari Kasubag Umum dan Kepegawaian mengonfirmasi bahwa masih ada beberapa aparatur yang kedapatan meninggalkan kantor atau tempat tugas pada jam efektif kerja tanpa alasan kedinasan yang jelas. Lemahnya penegakan aturan ini tercermin pula pada komponen disiplin dalam IP ASN yang baru memperoleh skor 4,01 dari standar maksimal 5.

Melihat adanya kesenjangan (gap) yang nyata antara tuntutan normatif organisasi dengan realitas perilaku aparatur di lapangan, evaluasi yang mendalam dan ilmiah menjadi sangat mendesak untuk dilakukan. Belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung diduga kuat berakar dari rendahnya dorongan motivasi internal untuk berprestasi serta belum tegaknya komitmen disiplin kerja secara konsisten. Mengingat Satpol PP mengemban fungsi

vital dalam menjaga wibawa pemerintah daerah lewat penegakan regulasi dan ketertiban umum, maka pembenahan terhadap faktor-faktor determinan tersebut tidak dapat ditunda lagi.

Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti merasa tertarik dan terdorong untuk melakukan penelitian mendalam yang dituangkan dalam judul: "**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANDUNG**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan ilmiah ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Besarnya pengaruh motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.

2. Besarnya pengaruh disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.
3. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.

## **II. Kajian Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian**

### **2.1 Kajian Pustaka**

Eksistensi kelembagaan sektor publik tidak dapat dilepaskan dari payung besar teori Administrasi Publik. Secara konseptual, administrasi publik merupakan serangkaian proses kerja sama yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah untuk mengimplementasikan kebijakan negara demi mencapai tujuan nasional secara efektif dan efisien. Di dalam perkembangannya, lokus administrasi publik mengarah pada bagaimana birokrasi pemerintahan mampu mengelola kelembagaan dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks ini, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung bertindak sebagai instansi pelaksana administrasi publik di daerah yang bertugas menjalankan kebijakan kepala daerah, menegakkan peraturan daerah, serta menyelenggarakan ketertiban umum. Keberhasilan tata kelola administrasi publik di instansi ini sepenuhnya bergantung pada efektivitas sistem manajemen yang dijalankan oleh para aparatur di dalamnya.

Sebagai bagian integral dari kajian administrasi publik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat strategis karena manusia merupakan aset terpenting dan penggerak utama organisasi. Di sektor publik,

MSDM diarahkan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, dan mengendalikan potensi aparatur sipil negara agar selaras dengan tuntutan Reformasi Birokrasi dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Pengelolaan MSDM yang baik bertujuan untuk menciptakan aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, motivasi yang tinggi, dan kepatuhan terhadap sistem kerja. Melalui intervensi MSDM yang terarah, organisasi publik dapat mengarahkan potensi dan perilaku pegawai untuk menghasilkan kontribusi maksimal yang mewujudkan dalam bentuk kinerja organisasional.

Kinerja pegawai merupakan keluaran (*output*) utama yang menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan MSDM di dalam organisasi. Beberapa ahli memberikan pandangan operasional mengenai konsep ini. Mangkunegara (2020:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sudarmanto (2018:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2020:94) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedarmayanti (2017:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah

proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dalam penelitian ini, landasan teoritis utama untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) merujuk pada pemikiran Anwar Prabu Mangkunegara (2020). Kinerja pegawai diukur secara komprehensif melalui 5 (lima) dimensi utama, yaitu: (1) Kuantitas pekerjaan, yang melihat volume hasil kerja yang diselesaikan; (2) Kualitas pekerjaan, yang menilai kerapian, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar; (3) Kerja sama, yang mengukur kemampuan berkolaborasi dengan rekan sejawat; (4) Tanggung jawab, berupa komitmen menyelesaikan tugas; dan (5) Inisiatif, yang mencerminkan kemandirian serta kreativitas pegawai dalam memecahkan masalah kedinasan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis internal yang menjadi daya penggerak utama bagi munculnya perilaku produktif pegawai. Hasibuan (2020:143) mengemukakan bahwa motivasi menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2020:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya, sedangkan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Flippo dalam Hasibuan (2020:143) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Untuk mengoperasionalkan variabel Motivasi Kerja (X1), penelitian ini mengadopsi teori motivasi kebutuhan dari Malayu S.P. Hasibuan (2020:145) yang menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari serangkaian kebutuhan psikologis dalam lingkungan kerja. Variabel ini diukur melalui 4 (empat) dimensi kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu dorongan internal untuk menghadapi tantangan dan memperbaiki diri; (2) Kebutuhan akan afiliasi, yang berkaitan dengan keinginan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis; (3) Kebutuhan akan kompetensi, yang mencerminkan dorongan menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai standar profesional; dan (4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan untuk memimpin, mengarahkan, serta mengambil keputusan strategis demi menggerakkan orang lain.

Disiplin kerja bertindak sebagai instrumen pengendali aturan yang memastikan seluruh energi psikologis dan motivasi pegawai tersalurkan sesuai dengan koridor organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, di mana disiplin yang baik akan mempercepat ketercapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2020:193) memandang disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam menetapkan indikator pada tabel operasional variabel, variabel Disiplin Kerja (X2) diukur dengan merujuk pada dimensi kedisiplinan menurut

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2020). Pengukuran variabel ini dilakukan melalui 4 (empat) dimensi utama, yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu, yang mencakup ketepatan jam masuk, jam pulang, dan pemanfaatan jam kerja efektif; (2) Taat terhadap peraturan organisasi, berupa kepatuhan terhadap komando dinas dan hierarki; (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang melihat cara bertindak pegawai dalam kedinasan; dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, seperti kepatuhan mutlak terhadap aturan kelengkapan atribut dan penggunaan Pakaian Dinas Harian (PDH) resmi.

## **2.2 Kerangka Berfikir**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori-teori yang telah diuraikan berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian. Kerangka ini berfungsi sebagai jembatan konseptual yang menghubungkan landasan teoretis dengan fenomena empiris di lapangan, sehingga dapat menjelaskan arah hubungan antarvariabel secara logis dan sistematis. Dalam konteks tata kelola sumber daya manusia pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil keluaran (*output*) utama organisasi yang tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh interaksi faktor internal berupa dorongan motivasi kerja dan instrumen pengendali berupa disiplin kerja. Hubungan kausalitas tersebut dapat dijabarkan melalui keterkaitan teoritis berikut :

1. Motivasi kerja bertindak sebagai energi psikologis internal dan daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja, sehingga mendorong

aparatur untuk mengerahkan seluruh daya dan upayanya dalam mencapai efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi—baik didorong oleh kebutuhan berprestasi, afiliasi, kompetensi, maupun kekuasaan akan cenderung menunjukkan keterlibatan yang optimal dalam penyelesaian tugas kedinasan. Semangat kerja ini secara langsung menstimulasi peningkatan produktivitas, ketelitian hasil kerja, serta kemandirian berpikir pegawai. Sebaliknya, keterbatasan motivasi akan membuat aparatur bekerja secara pasif dan reaktif, yang pada gilirannya menurunkan capaian kualitas maupun kuantitas kinerja organisasi. Dengan demikian, secara teoritis terdapat hubungan positif yang signifikan antara kekuatan motivasi kerja dengan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi seluruh norma, peraturan, serta prosedur operasional yang berlaku di lingkungan organisasi. Di dalam instansi sektor publik yang bersifat komando seperti Satpol PP, penegakan disiplin—baik disiplin waktu, disiplin organisasi, maupun disiplin perilaku menjadi instrumen pengendali utama untuk menjamin kelancaran roda birokrasi. Kepatuhan yang tinggi terhadap aturan waktu dan standar operasional prosedur (SOP) akan meminimalkan kesalahan kerja serta mempercepat pencapaian target-target institusi secara efisien. Sebaliknya, kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghambat serius yang memperlambat efektivitas pelayanan publik dan menurunkan derajat akuntabilitas performa pegawai. Oleh

karena itu, komitmen terhadap regulasi organisasi memiliki keterkaitan linier yang kuat dalam menentukan optimalisasi capaian kinerja pegawai.

3. Pada dinamika organisasi pemerintahan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua dimensi perilaku yang saling melengkapi (*complementary*) dalam membentuk profil kinerja pegawai yang paripurna. Motivasi menyediakan dorongan internal (*inner drive*) dan kemauan psikologis untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sedangkan disiplin kerja menyediakan koridor operasional agar energi dan kemauan tersebut tersalurkan secara konsisten sesuai dengan aturan dan target formal organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi namun mengabaikan disiplin cenderung bekerja tanpa arah dan konsistensi, sementara pegawai yang disiplin tanpa motivasi hanya akan bekerja secara mekanis dan kaku tanpa disertai inisiatif atau kreativitas. Penyelarasan kedua faktor ini secara simultan diyakini akan menciptakan dampak penguat yang optimal terhadap dimensi kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif kerja aparatur. Hubungan terstruktur antarvariabel di atas secara metodologis dituangkan ke dalam suatu Paradigma Penelitian, di mana Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diposisikan sebagai Variabel Independen (Bebas) yang secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Dependen (Terikat).

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teoretis, serta kerangka berpikir yang telah dibangun, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.
2. Hipotesis Kedua (H2): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.
3. Hipotesis Ketiga (H3): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.

## **III. Metode Penelitian**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam studi ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung, sebuah instansi pemerintah yang secara legal-formal dibentuk berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 255 ayat (1). Regulasi tertinggi tersebut menegaskan bahwa lembaga ini mengemban tugas pokok untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan maksimal kepada

masyarakat. Peran strategis ini dipertegas kembali melalui Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Pasal 38, yang secara eksplisit menempatkan urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum sebagai tanggung jawab mutlak Satuan Polisi Pamong Praja. Pada tataran operasional di tingkat daerah, pelaksanaan fungsi-fungsi ini diatur secara spesifik dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2015 mengenai Penyelenggaraan Ketenteraman, Ketertiban Umum, dan Perlindungan Masyarakat.

Sebagai salah satu elemen perangkat daerah yang vital, Satpol PP Kabupaten Bandung memiliki kedudukan hierarki yang jelas. Merujuk pada Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, kelembagaan ini berada di bawah kepemimpinan yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan eksistensinya, Satpol PP tidak sekadar berfungsi sebagai eksekutor teknis penertiban di lapangan, melainkan juga memegang peran sentral sebagai simbol kedisiplinan dan keteladanan aparatur pemerintah di mata publik. Karakteristik tugas operasionalnya menuntut pembinaan serta penegakan norma ketertiban publik secara tegas, adil, dan berwibawa. Oleh karena itu, dengan beban kerja yang menuntut kehadiran langsung di tengah masyarakat, faktor kedisiplinan pegawai menjadi pilar krusial yang tidak hanya menentukan efektivitas pelaksanaan tugas penegakan hukum daerah, tetapi juga menjadi cerminan utama dari citra kelembagaan pemerintah daerah secara keseluruhan.

Arah strategis organisasi ini dipandu oleh visi dan misi yang selaras dengan cita-cita pembangunan daerah. Satpol PP Kabupaten Bandung mengusung visi utama yaitu terwujudnya masyarakat Kabupaten Bandung yang bangkit, edukatif, dinamis, agamis, dan sejahtera. Guna mengejawantahkan visi tersebut, instansi ini menjalankan misi strategis untuk mengoptimalkan tata kelola pemerintahan melalui birokrasi yang profesional dan tata kehidupan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan, dengan sasaran pokok berupa peningkatan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Pencapaian visi dan misi tersebut didukung oleh kekuatan aparatur yang secara keseluruhan berjumlah 62 orang personel berstatus pegawai aparatur sipil negara.

Ditinjau dari jenis kepegawaiannya, komposisi SDM pada Satpol PP Kabupaten Bandung terdiri atas 43 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 19 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jika dipetakan lebih rinci berdasarkan status dan rumpun jabatan, kelompok PNS berdinamika pada tiga lini utama, yaitu menduduki Jabatan Struktural sebanyak 17 orang, Jabatan Fungsional sebanyak 4 orang, dan Jabatan Pelaksana sebanyak 22 orang. Sementara itu, untuk kelompok PPPK, sebarannya mencakup pegawai yang mengemban Jabatan Fungsional sebanyak 1 orang dan pegawai yang ditempatkan pada Jabatan Pelaksana sebanyak 18 orang. Struktur demografi pegawai inilah yang menjadi penggerak utama dalam penyelenggaraan administrasi publik, penegakan regulasi, serta pengelolaan ketertiban umum di wilayah Kabupaten Bandung.

### **3.2 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini mencakup variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diselidiki dan dianalisis hubungan kausalitasnya. Variabel yang diteliti terdiri dari dua Variabel Independen (Bebas), yaitu Motivasi Kerja (X1) yang diukur melalui teori kebutuhan (prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan) menurut Hasibuan (2020), serta Disiplin Kerja (X2) yang diukur melalui dimensi ketaatan aturan (waktu, organisasi, perilaku, dan aturan lainnya) menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020). Kedua variabel bebas tersebut diuji pengaruhnya terhadap satu Variabel Dependen (Terikat), yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif berdasarkan teori Mangkunegara (2020). Adapun lokus atau tempat yang menjadi latar belakang pengumpulan data objek penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi riil serta nilai dari masing-masing variabel (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai) di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bandung. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, yaitu untuk membuktikan dan mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparaturnya atau pegawai yang bekerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung yang

berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan terjangkau, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh atau metode sensus. Melalui teknik ini, seluruh anggota populasi yang berjumlah 62 pegawai tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian (responden), sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan generalisasi yang kuat bagi instansi tersebut.

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, peneliti mengombinasikan beberapa teknik pengumpulan data, yang meliputi:

1. Studi Kepustakaan: Dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur, buku teks ahli, regulasi perundang-undangan (seperti UU ASN No. 20 Tahun 2023 dan Peraturan Bupati Bandung No. 95 Tahun 2025), serta dokumen internal instansi guna memperkuat landasan teoretis penelitian.
2. Kuesioner (Angket): Menjadi instrumen utama pengumpulan data primer di lapangan. Kuesioner ini disusun terstruktur menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan, sikap, dan persepsi para pegawai (62 responden) terhadap indikator-indikator motivasi, disiplin, dan kinerja.
3. Wawancara dan Observasi: Dilakukan pra-penelitian untuk memperkuat penemuan fenomena awal di lapangan, seperti konfirmasi lisan dari Kasubag Umum dan Kepegawaian mengenai kedisiplinan pegawai.

Sebelum kuesioner disebarluaskan secara luas untuk analisis akhir, instrumen penelitian wajib melewati uji kualitas guna memastikan alat ukur tersebut sah dan konsisten. Pengujian ini meliputi:

1. Uji Validitas: Digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi tertentu.
2. Uji Reliabilitas: Digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas dalam penelitian kuantitatif umumnya menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha berada di atas ambang batas standar biasanya  $> 0,60$ .

Data primer yang telah terkumpul dan dinyatakan lolos uji instrumen kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (seperti SPSS). Metode analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis:

1. Analisis Deskriptif: Dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi dan menghitung skor rata-rata (mean) untuk menarik kesimpulan mengenai kategori kondisi Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja (Y) di lapangan.
2. Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan sebagai alat analisis verifikatif utama untuk memodelkan dan mengukur arah serta besarnya hubungan kausal antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel Kinerja (Y) yang mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2).

#### 4. Pengujian Hipotesis:

- 1) Uji Parsial (Uji-t): Digunakan untuk menguji dan membuktikan secara mandiri apakah variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), serta apakah variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Uji Simultan (Uji-F): Digunakan untuk menguji dan membuktikan secara bersama-sama apakah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Kabupaten Bandung.

## **IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Identitas Responden**

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung yang berjumlah 62 orang sebagai responden, di mana seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil diisi secara lengkap. Analisis karakteristik menunjukkan bahwa personel didominasi oleh laki-laki sebanyak 55 orang atau sebesar 88,7%, sedangkan perempuan hanya berjumlah 7 orang atau 11,3%. Komposisi jender ini sangat selaras dengan tuntutan tugas lapangan Satpol PP yang memerlukan kesiapan fisik, mobilitas tinggi, dan penegakan ketertiban umum dalam intensitas besar. Dari aspek usia, mayoritas pegawai berada pada kelompok usia yang matang, di mana sebanyak 40 orang atau 64,56% telah berusia di atas 46 tahun, disusul kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 19 orang atau 30,6%,

dan sisanya berusia 26–35 tahun sebanyak 3 orang atau 4,84%. Tingkat usia yang matang ini mencerminkan pengalaman kerja yang panjang, yang dibuktikan dengan dominasi pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 59,69%. Sementara itu, untuk jenjang pendidikan terakhir, kualifikasi pegawai masih didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat yaitu sebanyak 33 orang atau 53,22% karena kebutuhan operasional lapangan, meskipun organisasi telah didukung oleh 14 orang lulusan Sarjana (S1/DIV) atau 22,58% dan 9 orang lulusan Magister (S2) atau 14,53% untuk menopang fungsi manajerial serta pengambilan keputusan.

#### **4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukan analisis lebih mendalam, seluruh butir instrumen penelitian telah diuji kualitasnya menggunakan program SPSS 27 guna menjamin keabsahan data. Pada pengujian validitas dengan jumlah sampel 62 responden, nilai korelasi setiap butir pernyataan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,250. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 15 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, 12 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, dan 12 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang jauh lebih besar dari 0,250 sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan. Selanjutnya, pada uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, seluruh instrumen dinyatakan sangat andal karena mencatatkan nilai reliabilitas yang berada jauh di atas ambang batas kritis 0,60. Secara spesifik, nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai mencapai 0,960, variabel Disiplin Kerja

sebesar 0,959, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,958, yang membuktikan bahwa kuesioner memiliki konsistensi tinggi jika digunakan kembali di waktu yang berbeda.

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan analisis parametrik dipenuhi secara ketat melalui serangkaian uji asumsi klasik agar model persamaan regresi yang dihasilkan bersifat objektif dan tidak bias. Pengujian pertama yaitu uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini telah terdistribusi secara normal.

Pengujian kedua yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk memeriksa kesamaan varians residual. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,422 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,708, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dipastikan model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pengujian ketiga berkaitan dengan multikolinieritas untuk mendeteksi korelasi antar variabel bebas, di mana nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen tercatat sama sebesar 0,493 dan nilai VIF berada jauh di bawah angka 10,00, yang berarti tidak ada gangguan multikolinieritas dalam model. Terakhir, uji linieritas juga mengonfirmasi adanya hubungan linier yang valid antara Motivasi Kerja dengan Kinerja (Sig. 0,341 > 0,05) serta antara Disiplin Kerja dengan Kinerja (Sig. 0,401 > 0,05).

#### **4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memetakan persepsi riil responden terhadap kondisi tiap-tiap variabel di lapangan berdasarkan rentang kelas interval. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai secara akumulatif memperoleh skor aktual sebesar 2.797 dari skor ideal 4.650, atau setara dengan 60,15% yang menempatkannya pada kriteria "Kurang Baik". Melalui bantuan garis kontinum, posisi skor ini mencerminkan adanya stagnasi kinerja, di mana pegawai cenderung reaktif atau sekadar menunggu arahan dengan dimensi inisiatif sebagai salah satu titik lemah (59,68%) dibandingkan dimensi tanggung jawab (60,97%).

Kondisi yang kurang ideal ini berbanding lurus dengan temuan pada variabel Motivasi Kerja yang secara akumulatif juga berada dalam kategori "Kurang Baik" dengan perolehan skor sebesar 2.269 atau 60,99% dari skor ideal. Keterbatasan motivasi ini bersumber dari rendahnya pemenuhan kebutuhan berprestasi (60,22%) dan kebutuhan kompetensi (60,32%), yang memperlihatkan kecenderungan pegawai berada di zona statis tanpa dorongan kuat untuk menguasai keahlian baru.

Pola penurunan ini semakin diperjelas oleh kondisi Disiplin Kerja pegawai yang dinilai belum optimal, terutama akibat rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur atau SOP kedinasan (58,71%). Ketidapatuhan prosedural tersebut menegaskan bahwa aparatur sering bekerja tanpa pedoman teknis yang kokoh, sehingga performa kuantitas dan kualitas yang dihasilkan belum mampu membawa institusi keluar dari zona kurang baik.

#### **4.1.4 Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan kausal antar variabel, dilakukan pemodelan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bentuk persamaan matematika yaitu  $Y = 8,602 + 0,381X_1 + 0,623X_2$ . Nilai konstanta sebesar 8,602 mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung menetap pada nilai baseline sebesar 8,602 satuan. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja bertanda positif sebesar 0,381, yang mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi dengan asumsi variabel disiplin konstan, akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,381 satuan.

Di sisi lain, koefisien regresi untuk Disiplin Kerja juga bernilai positif sebesar 0,623, yang berarti setiap penambahan satu satuan kedisiplinan secara mandiri akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,623 satuan. Hubungan searah ini membuktikan secara matematis bahwa intervensi manajerial pada kedua variabel independen akan menghasilkan dampak linier yang positif bagi perbaikan kinerja pegawai.

#### **4.1.5 Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan kedekatan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara mandiri maupun bersama-sama. Secara parsial, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,667, yang menunjukkan tingkat hubungan yang

berada pada kategori kuat dan searah. Sementara itu, hubungan parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencatatkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,722, yang juga diklasifikasikan ke dalam derajat hubungan yang kuat dan positif.

#### **4.1.6 Analisis Korelasi Berganda**

Ketika diuji secara bersama-sama melalui analisis korelasi berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi simultan ( $R$ ) sebesar 0,754. Nilai tersebut mengonfirmasi bahwa jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dipadukan sebagai satu kesatuan strategi, keduanya memiliki ikatan hubungan yang sangat kuat untuk mengarahkan dan menentukan tingkat capaian performa aparatur di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bandung.

#### **4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase kontribusi atau besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat. Melalui hasil olah data statistik, diperoleh nilai koefisien determinasi total atau R-Square sebesar 0,568. Nilai ini membuktikan secara empiris bahwa sebesar 56,8% variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung ditentukan secara bersama-sama oleh faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya yaitu 43,2% dikendalikan oleh faktor-faktor eksternal lain di luar model penelitian ini. Secara parsial, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dengan mengkuadratkan nilai korelasinya, yaitu menghasilkan

nilai koefisien determinasi sebesar 44,49%. Sementara itu, Disiplin Kerja memberikan kontribusi parsial yang sedikit lebih tinggi terhadap pembentukan Kinerja Pegawai, yaitu dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,13%, yang menunjukkan bahwa aspek kepatuhan aturan memiliki pengaruh penentu yang sangat dominan bagi aparatur di instansi tersebut.

#### **4.1.8 Pengujian Hipotesis**

Rangkaian pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara ilmiah, baik melalui uji t secara parsial maupun uji F secara simultan. Pembahasan pengaruh parsial yang pertama menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung. Pembuktian ini didasarkan pada nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,551 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,001, serta didukung oleh nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas standar ( $0,013 < 0,05$ ). Artinya, penumbuhan dorongan psikologis, pemenuhan kebutuhan berprestasi, serta apresiasi terhadap kompetensi pegawai secara nyata akan menstimulasi aparatur untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih baik.

Pengaruh parsial kedua memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan sangat tinggi yaitu sebesar 4,105, melebihi nilai  $t_{tabel}$  2,001 dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat ( $< 0,001$ ). Temuan ini menegaskan bahwa penegakan komitmen terhadap aturan waktu, aturan organisasi, dan kepatuhan

terhadap aturan seragam atribut dinas merupakan faktor penentu utama yang langsung berdampak pada efisiensi operasional organisasi.

Terakhir, pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung. Melalui uji F, diperoleh nilai F hitung yang sangat signifikan sebesar 38,838, jauh melampaui nilai F tabel yang hanya sebesar 3,15, dengan tingkat signifikansi yang berada jauh di bawah 0,05 ( $p < 0,001$ ). Secara teoretis dan praktis, hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dilakukan secara parsial atau terpisah. Motivasi kerja bertindak sebagai motor penggerak atau energi psikologis internal dari dalam diri pegawai, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai instrumen pengendali perilaku nyata di lapangan agar energi tersebut berjalan sesuai koridor aturan. Penyelarasan kedua faktor determinan ini secara simultan terbukti menjadi strategi paling efektif untuk meningkatkan kapasitas performa instansi secara menyeluruh demi tercapainya mutu pelayanan publik yang prima.

## **V. Kesimpulan Dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis mendalam mengenai tata kelola sumber daya manusia pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung, penelitian ini berhasil merumuskan tiga kesimpulan utama terkait hubungan kausalitas antarvariabel. Kesimpulan pertama membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan ini didasarkan

pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,551 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,001 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013, serta didukung oleh koefisien korelasi yang kuat sebesar 0,667 dan kontribusi determinasi sebesar 44,49%. Namun secara deskriptif, motivasi kerja pegawai ditemukan masih berada pada kategori kurang baik dengan persentase 60,99%. Kendala utamanya berakar pada rendahnya dimensi kebutuhan berprestasi dan kompetensi, di mana sebagian besar pegawai terjebak dalam pola kerja administratif rutin serta belum berorientasi pada pengembangan kapasitas profesional secara berkelanjutan. Akibatnya, terjadi kelemahan pada inisiatif kerja, kurang optimalnya kualitas hasil pekerjaan, serta rendahnya dorongan untuk melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.

Kesimpulan kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  hitung sebesar 4,105 yang melebihi  $t$  tabel 2,001 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001, koefisien korelasi yang kuat sebesar 0,722, serta kontribusi determinasi sebesar 52,13%. Angka determinasi tersebut sekaligus menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh yang lebih dominan dalam mendongkrak kinerja pegawai dibandingkan faktor motivasi kerja. Kendati demikian, hasil deskriptif mendeteksi bahwa disiplin kerja pegawai masih berada dalam kategori kurang baik dengan capaian 60,35%.

Permasalahan krusial terletak pada rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), lemahnya koordinasi antarunit, dan aturan perilaku. Fenomena kedisiplinan yang terjadi di lapangan cenderung bersifat administratif dan

simbolik semata, di mana pegawai relatif patuh pada aspek-aspek fisik yang mudah diawasi seperti kehadiran dan seragam, namun abai terhadap aspek prosedural serta substansial pekerjaan. Kesimpulan ketiga menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung.

Pembuktian uji simultan ditunjukkan oleh nilai  $F_{text}$  hitung sebesar 38,838 yang jauh melampaui  $F$  tabel 3,15 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Kombinasi kedua variabel bebas ini menghasilkan korelasi berganda yang kuat sebesar 0,754, dengan nilai koefisien determinasi berganda (*R-Square*) sebesar 56,8%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi naik turunnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 56,8%, sementara sisanya sebesar 43,2% dikendalikan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Secara substantif, akumulasi dari lemahnya motivasi intrinsik untuk berprestasi dan rendahnya disiplin prosedural menyebabkan munculnya pola kerja organisasi yang cenderung reaktif, pasif, dan sekadar memenuhi kewajiban birokratis formalitas tanpa orientasi pada keunggulan mutu.

## **5.2 Saran**

Berangkat dari temuan empiris di atas, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi strategis yang ditujukan bagi penguatan manajemen internal Satpol PP Kabupaten Bandung. Untuk mendongkrak motivasi kerja pegawai, khususnya pada aspek kebutuhan berprestasi dan kompetensi, organisasi disarankan beralih dari pola kerja rutinitas menuju sistem kerja berbasis target yang terukur pada setiap

bidang dan seksi. Langkah ini harus diiringi dengan penerapan skema penghargaan (*reward*) yang konsisten, seperti penobatan pegawai terbaik bulanan, pemberian prioritas pelatihan, penugasan strategis, hingga rekomendasi pengembangan karier agar pegawai terstimulasi untuk memunculkan inisiatif baru serta keluar dari zona statis.

Sementara itu, guna membenahi aspek disiplin kerja, pimpinan perlu memperketat pengawasan langsung dan mengubah fokus dari yang semula sekadar disiplin kehadiran fisik menjadi disiplin prosedural operasional. Pengawasan harian wajib diperkuat melalui monitoring aktivitas kerja nyata, pengecekan pelaksanaan tugas lapangan, serta kewajiban penyusunan laporan hasil kegiatan berkala yang memuat tujuan, hasil, hambatan, dan tindak lanjut. Di samping itu, penegakan aturan dalam organisasi yang bersifat komando ini menuntut keteladanan yang kuat dari pimpinan di setiap level, baik kepala bidang maupun kepala seksi, agar pelanggaran tidak dianggap sebagai kelaziman. Organisasi juga harus membuka ruang diskusi, evaluasi mingguan, dan forum penyampaian usulan dari bawahan guna mengikis budaya kerja birokratis yang pasif menjadi lebih adaptif dan responsif.

Secara institusional, keberadaan Tim Mahkamah Kode Etik yang terdiri dari unsur pimpinan, kepala bidang, kepala seksi, dan Petugas Tindak Internal (PTI) harus dioptimalkan fungsinya. Peran tim ini tidak boleh terbatas pada penanganan hukum melalui mekanisme persidangan pasca-terjadinya pelanggaran sedang atau berat saja, melainkan harus dioptimalkan sebagai instrumen preventif melalui pemetaan jenis pelanggaran yang sering berulang dan pembinaan karakter yang

spesifik di tiap unit kerja. Agar berjalan efektif, Mahkamah Kode Etik perlu didukung oleh standar operasional yang jelas, yang mencakup klasifikasi tingkat pelanggaran, prosedur pemeriksaan, batas waktu penanganan kasus, dokumentasi hasil sidang, hingga pemantauan kelanjutan pasca-sanksi. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan riset dengan mengeksplorasi variabel-variabel eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem pengawasan internal, beban kerja, maupun lingkungan kerja guna melengkapi sisa pengaruh sebesar 43,2% yang belum terungkap dalam model penelitian ini.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung yang ditunjukkan oleh capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN), indikator kinerja individu, serta masih ditemukannya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 62 pegawai dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,551 dan kontribusi pengaruh sebesar 44,49%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,105 dan kontribusi pengaruh sebesar 52,13%. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 38,838 dan koefisien determinasi sebesar 56,8%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan penguatan motivasi kerja, khususnya pada aspek prestasi dan kompetensi, serta peningkatan disiplin kerja yang tidak hanya bersifat administratif tetapi juga prosedural dan profesional.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*This study was motivated by the suboptimal performance of employees at the Satuan Polisi Pamong Praja of Bandung Regency, as indicated by the Apparatus Professionalism Index (IP ASN), individual performance indicators, and various issues related to employee motivation and work discipline. These conditions have the potential to affect the effectiveness of task implementation and the quality of public services. This study aimed to determine and analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Satuan Polisi Pamong Praja of Bandung Regency.*

*This research employed a quantitative approach using descriptive and verificative methods. The study population consisted of 62 employees, all of whom were selected as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation studies. Data analysis was conducted using descriptive analysis, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS software.*

*The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.551 and a contribution of 44.49%. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.105 and a contribution of 52.13%. Simultaneously, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 38.838 and a coefficient of determination of 56.8%. The findings indicate that improving employee performance requires strengthening work motivation, particularly in achievement and competency aspects, as well as enhancing work discipline that is not only administrative but also procedural and professional.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

## RINGKESAN

Panalungtikan ieu dilaksanakeun dumasar kana can optimalna kinerja pagawé di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung, anu katempo tina Indéks Profesionalitas Aparatur Sipil Nagara (IP ASN), indikator kinerja individu, sarta masih kapanggihna sababaraha pasualan anu patali jeung motivasi gawé jeung disiplin gawé pagawé. Kaayaan ieu miboga poténsi mangaruhan kana éféktivitas palaksanaan pancén jeung kualitas palayanan publik. Tujuan ieu panalungtikan nyaéta pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh motivasi gawé jeung disiplin gawé kana kinerja pagawé di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung.

Métode anu digunakeun nyaéta métode kuantitatif kalayan pamarekan déskriptif jeung vérifikatif. Populasi panalungtikan ngawengku 62 pagawé, sarta sakabéhna dijadikeun réspóndén ngaliwatan téknik sampel jenuh. Ngumpulkeun data dilaksanakeun ngaliwatan obsérvasi, wawancara, kuésionér, jeung studi dokuméntasi. Analisis data dilaksanakeun ku ngagunakeun analisis déskriptif, régresi liniér berganda, koéfisién korélasi, koéfisién déterminasi, uji t, jeung uji F kalayan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén motivasi gawé miboga pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja pagawé kalayan kontribusi 44,49%. Disiplin gawé ogé miboga pangaruh positif jeung signifikan kalayan kontribusi 52,13%. Sacara babarengan, motivasi gawé jeung disiplin gawé miboga pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja pagawé kalayan koéfisién déterminasi 56,8%. Ku kituna, ngaronjatkeun kinerja pagawé merlukeun panguatan motivasi gawé jeung disiplin gawé sacara konsisten jeung profésional.

Kecap Galeuh: Motivasi Gawé, Disiplin Gawé, Kinerja Pagawé