

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan, serta sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya (Ansory, 2018). Menurut Elbadiansyah (2019), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu adalah sebuah ilmu atau metode pengelolaan bagaimana hubungan dan peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan dengan maksimal, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan pihak manajemen sumber daya manusia pada setiap organisasi dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Sinambela (2012), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai sangat penting, karena kinerja ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu, dengan kata lain kinerja individu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi, artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan terhadap kinerja organisasi, karena motivasinya mempengaruhi kinerja organisasi (Supihati, 2014). Kinerja menurut Ansory *et al.* (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan pendapatan dari pekerjaannya yang dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan jumlah kuantitas serta kualitas yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Khair (2018), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas kerja, komitmen yang diberikan organisasi selama jangka waktu tertentu, dan dengan bantuan tersebut hasil kerja dapat diukur secara relatif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu lembaga atau organisasi. Menurut Scott (2015), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi kerja. Menurut Kasmir (2019), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah sikap dan cara berpikir (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). Menurut Sukidi dan Wajdi (2017), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, artinya apabila kepuasan kerja pegawai rendah maka prestasi kerjanya menurun, dan sebaliknya ketika kepuasan kerja tinggi maka pegawai akan bekerja dengan baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau kekuatan utama yang menimbulkan tindakan atau kegiatan (Duka Bernardus Gerardus, 2020). Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa motivasi itu penting karena motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, mengarahkan dan menopang tingkah laku seseorang agar mengerahkan usaha dan semangatnya untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rezky Aprilia (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajuk Herawati *et al.* (2022), Mylen Rico Nugraha *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Maghfiro *et al.* (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Sri Yustika (2022), Sri Rezki Mulya *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu cara untuk mengukur seberapa baik perusahaan menggunakan sumber daya dan bakatnya untuk mencapai tujuan sambil mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Esthi & Marwah, 2020). Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang dibuat oleh pengurus organisasi dan disetujui oleh dewan komisaris serta diketahui oleh dinas tenaga kerja dan disepakati tenaga kerja dimana anggota organisasi harus senantiasa tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut, dibuktikan dengan menunjukkan ketaatan, kepatuhan serta ketertiban. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Maghfiro *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rusydi *et al.* (2021), Mylen Rico Nugraha *et al.* (2023), Sri Rezki Mulya *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kintan (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai dalam bekerja, yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis (Sutrisno, 2019). Menurut Nabawi (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras atau baik seseorang bekerja, melainkan tentang seberapa besar seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil

yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Totok Sudiyanto (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Mutiara (2021), Bustan (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas, salah satunya dengan Kepala Seksi Kerjasama. Beliau mengungkapkan bahwa masih ada beberapa permasalahan tentang kinerja pegawai seperti motivasi kerja yang kurang. Motivasi juga perlu di dukung oleh faktor eksternal seperti keluarga, teman dan lingkungan kerjanya. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya disiplin kerja seperti masih banyaknya pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi. Beliau mengungkapkan perlu ditingkatkan lagi kedisiplinan tersebut dan perlu adanya pengawasan lagi dari tim petugas tindak internal. Beliau pun mengungkapkan bahwa masih kurangnya personil atau anggota Satuan Polisi Pamong Praja karena beliau menginginkan ditingkatkan lagi untuk patroli shift pagi, shift siang, dan shift malam. Kurangnya anggota personil Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Banyumas sehingga untuk sekarang tidak begitu menerapkan patroli untuk shift malam.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka untuk menilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas dilakukan dengan berpedoman Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun SKP dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas
Tahun 2018-2022

| Tahun | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|-------|--------------------|------|-------|------------|-------------------|--------|
| | Sangat baik | Baik | Cukup | Tidak baik | Sangat tidak baik | |
| 2018 | 39 | 90 | 2 | - | - | 131 |
| 2019 | 37 | 91 | 3 | - | - | 131 |
| 2020 | 31 | 95 | 5 | - | - | 131 |
| 2021 | 23 | 102 | 6 | - | - | 131 |
| 2022 | 15 | 110 | 6 | - | - | 131 |

Sumber data : *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

Dapat dilihat pada tabel 1. Bahwa angka penilaian kinerja pegawai dalam kurun waktu 5 tahun mengalami penurunan. Pegawai yang memperoleh kriteria penilaian sangat baik dari tahun ke tahun menurun, sedangkan yang mendapat kriteria penilaian baik mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018-2022 kriteria penilaian cukup mengalami kenaikan secara bertahap. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas belum sesuai harapan, karena yang diharapkannya yaitu kriteria penilaian sangat baik.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ada juga yang tidak terdapat pengaruh.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya berbeda. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Rezky Aprilia

(2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajuk Herawati *et al.* (2022), Mylen Rico Nugraha *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Putri Ayu Maghfiro *et al.* (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Yustika (2022), Sri Rezki Mulya *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Maghfiro *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rusydi *et al.* (2021), Mylen Rico Nugraha *et al.* (2023), Sri Rezki Mulya *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kintan (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda beda. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Totok Sudyanto (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Mutiara (2021), Bustan (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini agar lebih fokus pada masalah yang akan diteliti maka dibatasi pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Subjek penelitian hanya mengambil dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan, menganalisis, serta mengambil keputusan yang terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan referensi terkait kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi terkait kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.