

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia yang disebut dengan pegawai adalah salah satu unsur penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan jalan penentu suatu organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi,. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai demi tercapainya tujuan organisasi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat

tercapai. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi perubahan zaman, karena jika tidak memberi tanggapan, maka kepemimpinan kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi *stagnasi* dan akan mengalami penurunan.

Untuk mewujudkan ini semua perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para pegawai. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki disiplin kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin mereka berbeda-beda.

Menurut Brown (2018) Disiplin kerja merupakan pilar utama dalam mencapai kinerja yang baik. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Disiplin ini tidak hanya terlihat dari kehadiran pegawai, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam memenuhi deadline dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Peningkatan disiplin kerja dapat mengurangi dampak negatif dari stres dan membantu pegawai lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya. Motivasi dalam arti kognitif diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Motivasi dalam arti afeksi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak (Danim, 2004).

Kepuasan kerja dan kebutuhan akan kepuasan kerja pada dasarnya diawali

dengan adanya kebutuhan fisik dan dilanjutkan dengan keberadaan seseorang pada suatu pekerjaan tertentu. Suatu pekerjaan menghasilkan upah atau gaji untuk seseorang yang bekerja, yang mana upah atau gaji adalah berbentuk uang. Uang tersebut dapat digunakan untuk memenuhi Kebutuhan hidupnya, sedangkan kebutuhan psikis dipenuhi dengan adanya keadaan yang menyenangkan atau hubungan antar individu di dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga dapat diwujudkan dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dan dengan sesama rekan kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh faktor mental dari karyawan itu sendiri di mana akan selalu berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Disiplin kerja karyawan terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan, penggunaan sarana prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah tenteram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan

lancer dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman. Kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab untuk itu perlu adanya peningkatan bagi pegawai Satpol PP.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 1. 1
Perkembangan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja
Kota Jambi 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase
2020	66	0
2021	63	6,67%
2022	59	9,52%
2023	56	7,89%
2024	52	11,93%

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa perkembangan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi dalam lima tahun terakhir

menunjukkan tren penurunan yang signifikan. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 66 orang, kemudian mengalami penurunan berturut-turut hingga menjadi 52 orang pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen, mengingat peran strategis Satpol PP dalam mendukung operasional Kantor Walikota Jambi.

Penurunan perkembangan pegawai ini menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan beban kerja dan kinerja organisasi. Efektivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara jumlah sumber daya manusia dengan beban kerja yang ada. Ketika terjadi pengurangan pegawai tanpa diimbangi dengan penyesuaian sistem kerja dan peningkatan kompetensi pegawai yang tersisa, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kondisi ini semakin kompleks mengingat tuntutan pelayanan yang semakin meningkat di era digital. Organisasi pemerintah perlu melakukan adaptasi dan pengembangan kapasitas pegawai untuk mengimbangi berkurangnya jumlah personel. Hal ini membutuhkan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk peningkatan kepuasan, penguatan motivasi, dan penegakan disiplin kerja untuk memastikan pegawai yang ada dapat bekerja secara optimal meskipun dengan jumlah yang lebih sedikit.

Tabel 1. 2
Tingkat Kehadiran Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja
Kota Jambi Periode 2020-2024

Bulan	2020	2021	2022	2023	2024
Januari	65	62	57	48	43
Februari	65	61	56	46	44
Maret	66	62	57	45	44
April	64	60	55	44	45
Mei	65	62	57	44	45
Juni	65	61	56	45	44
Juli	65	60	55	43	44
Agustus	64	61	55	44	45
September	65	60	54	45	46
Oktober	65	62	57	46	45
November	64	60	55	46	44
Desember	63	60	58	46	43
Total Pegawai	66	63	59	56	52
Rata-rata Hadir	64.7	61.1	56.0	44.8	44.2
Tingkat Kehadiran	98%	97%	95%	80%	85%

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Data kehadiran pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi periode 2020-2024 menunjukkan dua permasalahan serius yaitu penurunan jumlah pegawai dan menurunnya tingkat kehadiran secara bersamaan. Jumlah pegawai total mengalami penurunan dari 66 orang (2020) menjadi 52 orang (2024), sementara rata-rata pegawai yang hadir per bulan juga menurun drastis dari 64,7 orang menjadi 44,2 orang, yang mencerminkan *double burden* karena tidak hanya kehilangan personel tetapi juga tingkat absensi yang meningkat. Tahun 2023 menjadi titik terendah dengan tingkat kehadiran hanya 80% dan rata-rata kehadiran bulanan 44,8 orang dari 56 pegawai total, menunjukkan krisis disiplin kerja yang serius. Meskipun tahun 2024 menunjukkan sedikit perbaikan dalam tingkat kehadiran menjadi 85%, namun dengan jumlah pegawai yang terus berkurang, hal ini mengindikasikan perlunya strategi komprehensif tidak hanya untuk meningkatkan disiplin kehadiran tetapi juga untuk mengatasi masalah *turnover*

pegawai yang tinggi.

Tabel 1. 3
Data Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi 2020-2024

Tahun	Aspek Disiplin Kerja									
	Kehadiran		Ketepatan Waktu		Kepatuhan SOP Penegakan Perda		Pelanggaran Disiplin PNS		Kesesuaian Wewenang Jabatan	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Tidak Melanggar	%	Jumlah	%
2020	65	98%	63	95%	61	92%	62	94%	63	95%
2021	61	97%	58	92%	57	90%	57	90%	58	92%
2022	56	95%	53	90%	52	88%	51	86%	53	90%
2023	45	80%	48	85%	48	85%	41	73%	48	85%
2024	44	85%	42	80%	42	80%	27	52%	42	80%

Keterangan:

- Kehadiran: Pegawai hadir minimal 22 hari kerja per bulan
- Ketepatan Waktu: Pegawai masuk kerja tepat jam dinas (07.30 WIB)
- Kepatuhan SOP Penegakan Perda: Pegawai mengikuti prosedur standar dalam operasi penertiban dan penegakan Peraturan Daerah
- Pelanggaran Disiplin PNS: Pegawai yang tidak melakukan pelanggaran disiplin PNS (terlambat >3x/bulan, alpha, pelanggaran kode etik)
- Kesesuaian Wewenang Jabatan: Pegawai melaksanakan tugas sesuai kewenangan jabatan/pangkat yang ditetapkan dalam struktur organisasi

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Analisis disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi periode 2020-2024 menunjukkan degradasi yang sistematis dan mengkhawatirkan di semua indikator kedisiplinan. Aspek pelanggaran disiplin PNS mengalami kemerosotan paling drastis, dimana pegawai yang tidak melanggar menurun dari 62 orang (94%) pada 2020 menjadi hanya 27 orang (52%) pada 2024, menunjukkan hampir separuh pegawai melakukan pelanggaran disiplin PNS seperti sering terlambat, alpha, atau melanggar kode etik. Kepatuhan terhadap SOP penegakan Perda juga menurun signifikan dari 61 pegawai (92%) menjadi 42 pegawai (80%), yang berdampak langsung pada efektivitas operasi penertiban dan penegakan Peraturan Daerah di Kota Jambi. Sementara itu, ketepatan waktu masuk kerja dan kesesuaian wewenang jabatan menunjukkan penurunan dari masing-masing 95% menjadi 80%, mengindikasikan melemahnya budaya disiplin dan pemahaman

tupoksi pegawai. Kondisi ini sangat mengkhawatirkan mengingat Satpol PP memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban dan ketenteraman daerah, sehingga memerlukan intervensi manajemen yang komprehensif meliputi penegakan sanksi disiplin, pelatihan ulang SOP, dan penguatan sistem pengawasan internal untuk mengembalikan standar disiplin minimal 90% sesuai tuntutan pelayanan publik yang optimal.

Tabel 1. 4
Data Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Jambi 2020-2024

Aspek Motivasi Kerja	Jabatan	Tahun	Target (org)	Realisasi (org)	Rasio (%)
Inisiatif Kerja Proaktif (Pegawai yang mengambil langkah mandiri)	Kepala Satpol PP	2020	1	1	100%
		2021	1	1	100%
		2022	1	1	100%
		2023	1	0	0%
		2024	1	1	100%
	Eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag)	2020	7	6	86%
		2021	7	6	86%
		2022	6	5	83%
		2023	6	4	67%
		2024	6	3	50%
	Kepala Seksi (Kasi)	2020	8	7	88%
		2021	8	6	75%
		2022	8	6	75%
		2023	8	5	63%
		2024	8	4	50%
	Staf/Pelaksana	2020	36	30	83%
		2021	33	28	85%
		2022	30	24	80%
		2023	27	20	74%
		2024	22	15	68%
	Anggota Lapangan	2020	14	14	100%
		2021	14	13	93%
		2022	14	12	86%
		2023	14	13	93%
		2024	14	12	86%
Antusiasme Kerja Tinggi (Pegawai yang menunjukkan semangat kerja optimal)	Kepala Satpol PP	2020	1	1	100%
		2021	1	1	100%
		2022	1	1	100%
		2023	1	0	0%
		2024	1	0	0%
	Eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag)	2020	7	7	100%
		2021	7	6	86%
		2022	6	5	83%
		2023	6	3	50%
		2024	6	3	50%

Aspek Motivasi Kerja	Jabatan	Tahun	Target (org)	Realisasi (org)	Rasio (%)
	Kepala Seksi (Kasi)	2020	8	8	100%
		2021	8	7	88%
		2022	8	6	75%
		2023	8	5	63%
		2024	8	4	50%
	Staf/Pelaksana	2020	36	29	81%
		2021	33	27	82%
		2022	30	23	77%
		2023	27	19	70%
		2024	22	14	64%
	Anggota Lapangan	2020	14	14	100%
		2021	14	13	93%
		2022	14	12	86%
		2023	14	13	93%
		2024	14	13	93%
Pengajuan Inovasi/Ide Perbaikan (Pegawai yang mengajukan usulan perbaikan)	Kepala Satpol PP	2020	1	1	100%
		2021	1	1	100%
		2022	1	0	0%
		2023	1	0	0%
		2024	1	0	0%
	Eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag)	2020	7	4	57%
		2021	7	3	43%
		2022	6	3	50%
		2023	6	2	33%
		2024	6	1	17%
	Kepala Seksi (Kasi)	2020	8	3	38%
		2021	8	2	25%
		2022	8	2	25%
		2023	8	1	13%
		2024	8	1	13%
	Staf/Pelaksana	2020	36	8	22%
		2021	33	7	21%
		2022	30	6	20%
		2023	27	4	15%
		2024	22	3	14%
	Anggota Lapangan	2020	14	2	14%
		2021	14	2	14%
		2022	14	1	7%
		2023	14	1	7%
		2024	14	0	0%
Kesediaan Kerja Ekstra (Pegawai bersedia bekerja melebihi jam dinas)	Kepala Satpol PP	2020	1	1	100%
		2021	1	1	100%
		2022	1	1	100%
		2023	1	1	100%
		2024	1	0	0%
	Eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag)	2020	7	7	100%
		2021	7	6	86%
		2022	6	5	83%
		2023	6	4	67%
		2024	6	3	50%
	Kepala Seksi (Kasi)	2020	8	7	88%

Aspek Motivasi Kerja	Jabatan	Tahun	Target (org)	Realisasi (org)	Rasio (%)
		2021	8	7	88%
		2022	8	6	75%
		2023	8	5	63%
		2024	8	4	50%
	Staf/Pelaksana	2020	36	27	75%
		2021	33	25	76%
		2022	30	22	73%
		2023	27	18	67%
		2024	22	14	64%
	Anggota Lapangan	2020	14	14	100%
		2021	14	13	93%
		2022	14	12	86%
		2023	14	11	79%
		2024	14	13	93%
Optimalisasi Waktu Kerja (Pegawai yang memanfaatkan jam kerja secara efektif)	Kepala Satpol PP	2020	1	1	100%
		2021	1	1	100%
		2022	1	1	100%
		2023	1	0	0%
		2024	1	1	100%
	Eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag)	2020	7	7	100%
		2021	7	7	100%
		2022	6	6	100%
		2023	6	4	67%
		2024	6	4	67%
	Kepala Seksi (Kasi)	2020	8	8	100%
		2021	8	7	88%
		2022	8	7	88%
		2023	8	6	75%
		2024	8	5	63%
	Staf/Pelaksana	2020	36	31	86%
		2021	33	27	82%
		2022	30	24	80%
		2023	27	20	74%
		2024	22	15	68%
	Anggota Lapangan	2020	14	14	100%
		2021	14	13	93%
		2022	14	12	86%
		2023	14	12	86%
		2024	14	11	79%

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Analisis motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi periode 2020-2024 berdasarkan struktur jabatan organisasi menunjukkan penurunan motivasi yang bervariasi di setiap level hierarki, dengan dampak paling signifikan terjadi pada level pimpinan dan eselon struktural. Kepala Satpol PP mengalami krisis motivasi pada tahun 2023 dengan semua aspek mencapai 0%

kecuali kesediaan kerja ekstra, dan meskipun membaik pada 2024, aspek antusiasme kerja dan pengajuan inovasi masih 0%, menunjukkan hilangnya visi kepemimpinan yang berdampak sistemik pada seluruh organisasi. Level eselon III/IV (Sekretaris, Kabid, Kasubbag) mengalami degradasi konsisten dengan pengajuan inovasi turun drastis dari 57% menjadi 17% dan kesediaan kerja ekstra dari 100% menjadi 50%, mengindikasikan melemahnya peran sebagai perencana dan pengambil keputusan strategis. Kepala Seksi sebagai ujung tombak koordinasi lapangan juga menunjukkan penurunan signifikan dengan inisiatif kerja proaktif turun dari 88% menjadi 50%, sementara staf/pelaksana mengalami erosi motivasi dari kondisi yang sudah rendah dengan pengajuan inovasi hanya 14% pada 2024. Yang menarik, anggota lapangan menunjukkan resiliensi terbaik dengan antusiasme kerja tetap tinggi di 93% dan bahkan kesediaan kerja ekstra meningkat menjadi 93% pada 2024, mencerminkan dedikasi tinggi di level operasional meskipun kepemimpinan mengalami krisis, sehingga diperlukan strategi pembenahan yang dimulai dari penguatan kapasitas kepemimpinan, revitalisasi peran struktural, dan pemanfaatan semangat anggota lapangan sebagai modal dasar kebangkitan organisasi.

Tabel 1. 5
Data Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi

Indikator Kepuasan Kerja	2020	2021	2022	2023	2024	Tren
Pekerjaan (skala 1-100)	92	90	88	82	75	↓
Promosi jabatan (skala 1- 100)	90	88	85	78	70	↓
Pengawas/atasan (skala 1- 100)	95	92	88	80	75	↓
Rekan kerja (skala 1-100)	95	90	85	80	72	↓
Kondisi kerja (lingkungan kerja)	96	90	88	85	78	↓

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Data kepuasan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi menunjukkan tren penurunan yang signifikan dan konsisten selama periode 2020-2024. Dalam aspek penguasaan tugas, terjadi penurunan yang cukup serius dari 92 poin pada tahun 2020 menjadi 75 poin pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan berkurangnya minat kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mereka secara efektif.

Promosi jabatan mengalami penurunan yang substansial dari 90 poin menjadi 70 poin, menunjukkan menurunnya apresiasi pegawai dalam pekerjaannya. Pengawas atau atasan juga mengalami kemunduran dari 95 poin menjadi 75 poin, yang mengindikasikan berkurangnya kepedulian terhadap pegawai yang berlaku di organisasi.

Aspek rekan kerja atau anggota tim, yang merupakan komponen penting dalam efektivitas organisasi, juga menunjukkan penurunan dari 94 poin menjadi 72 poin. Hal ini mencerminkan melemahnya interaksi antar pegawai dalam pekerjaan dan kooperatif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Penurunan kepuasan yang terjadi di semua indikator ini berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan dan efektivitas operasional Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi. Situasi ini memerlukan perhatian serius dari manajemen untuk merancang program pengembangan kepuasan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Diperlukan juga evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang ada serta identifikasi kebutuhan pengembangan kepuasan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

Tabel 1. 6
Data Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi 2020-2024

Program Kerja	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Penegakan Peraturan Daerah	2020	120 kasus	118 kasus	98%
	2021	115 kasus	110 kasus	96%
	2022	110 kasus	104 kasus	95%
	2023	105 kasus	92 kasus	88%
	2024	100 kasus	82 kasus	82%
Operasi Penertiban PKL	2020	24 operasi	24 operasi	100%
	2021	24 operasi	23 operasi	96%
	2022	24 operasi	22 operasi	92%
	2023	20 operasi	17 operasi	85%
	2024	18 operasi	14 operasi	78%
Pembersihan Bangunan Liar	2020	36 unit	35 unit	97%
	2021	34 unit	33 unit	97%
	2022	32 unit	30 unit	94%
	2023	30 unit	25 unit	83%
	2024	28 unit	21 unit	75%
Pengawasan Ketertiban Umum	2020	180 patroli	176 patroli	98%
	2021	175 patroli	168 patroli	96%
	2022	170 patroli	161 patroli	95%
	2023	165 patroli	140 patroli	85%
	2024	160 patroli	125 patroli	78%
Penanganan Gangguan Ketertiban	2020	72 kasus	70 kasus	97%
	2021	70 kasus	67 kasus	96%
	2022	68 kasus	64 kasus	94%
	2023	65 kasus	54 kasus	83%
	2024	62 kasus	46 kasus	74%
Pembinaan Masyarakat	2020	48 kegiatan	47 kegiatan	98%
	2021	46 kegiatan	44 kegiatan	96%
	2022	44 kegiatan	41 kegiatan	93%
	2023	42 kegiatan	35 kegiatan	83%
	2024	40 kegiatan	30 kegiatan	75%
Koordinasi Lintas Sektoral	2020	12 rapat	12 rapat	100%
	2021	12 rapat	11 rapat	92%
	2022	12 rapat	11 rapat	92%
	2023	10 rapat	8 rapat	80%
	2024	10 rapat	7 rapat	70%
Pelaporan dan Dokumentasi	2020	12 laporan	12 laporan	100%
	2021	12 laporan	11 laporan	92%
	2022	12 laporan	11 laporan	92%
	2023	12 laporan	9 laporan	75%
	2024	12 laporan	8 laporan	67%

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, 2025

Analisis kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi periode 2020-2024 menunjukkan penurunan sistematis dalam pencapaian seluruh program kerja organisasi, dengan degradasi paling signifikan terjadi pada program operasional lapangan yang menjadi *core function* Satpol PP. Program penegakan

Peraturan Daerah sebagai tugas utama mengalami penurunan pencapaian dari 98% (2020) menjadi 82% (2024), dengan realisasi penanganan kasus turun dari 118 menjadi 82 kasus, mengindikasikan melemahnya fungsi penegakan hukum daerah. Program operasi penertiban PKL dan pembersihan bangunan liar menunjukkan tren serupa dengan pencapaian masing-masing turun menjadi 78% dan 75%, mencerminkan berkurangnya efektivitas dalam menjaga tata ruang kota. Yang lebih mengkhawatirkan adalah penurunan kualitas pengawasan ketertiban umum dari 176 patroli (98%) menjadi hanya 125 patroli (78%), serta penanganan gangguan ketertiban yang anjlok dari 97% menjadi 74%, yang berpotensi mengganggu stabilitas kamtibmas di Kota Jambi. Program pembinaan masyarakat dan koordinasi lintas sektoral juga mengalami degradasi hingga 75% dan 70%, menunjukkan melemahnya fungsi preventif dan kemitraan strategis, sementara aspek pelaporan dan dokumentasi turun menjadi 67% mengindikasikan lemahnya akuntabilitas kinerja, sehingga diperlukan reformasi manajemen yang komprehensif untuk mengembalikan efektivitas Satpol PP dalam menjaga ketertiban dan ketenteraman daerah sesuai amanat otonomi daerah.

Penelitian ini menggunakan studi Taufik (2020) sebagai acuan. Perbedaan pertama antara penelitian ini dan studi Taufik (2020) adalah penambahan variabel independen Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian studi Taufik (2020) menunjukkan bahwa penelitiannya memiliki keterbatasan dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan pengujian dengan menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menguji korelasinya dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penambahan variabel

motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan berharga tentang dinamika internal lembaga, tetapi juga berkontribusi pada literatur yang ada dengan menambahkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan mengeksplorasi interaksinya dengan disiplin kerja dalam konteks pelayanan pemerintahan kota. Oleh karena itu, penulis akan mengangkat penelitian berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi sebagai berikut:

1. Penurunan jumlah pegawai yang signifikan dari 66 orang pada tahun 2020 menjadi 52 orang pada tahun 2024 (penurunan 21,21%), yang berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai yang tersisa.
2. Disiplin kerja mengalami kemerosotan yang ditandai dengan menurunnya tingkat kehadiran dari 98% menjadi 85%, menurunnya ketepatan waktu masuk kerja dari 95% menjadi 80%, menurunnya kepatuhan SOP

penegakan Perda dari 92% menjadi 80%, serta meningkatnya pelanggaran disiplin PNS dimana pegawai yang tidak melanggar menurun drastis dari 62 orang (94%) menjadi hanya 27 orang (52%).

3. Motivasi kerja menunjukkan penurunan yang tercermin dari terjadinya krisis motivasi kepemimpinan pada tahun 2023 dengan Kepala Satpol PP mencapai 0% pada hampir semua aspek motivasi, menurunnya inisiatif kerja proaktif di level eselon III/IV dari 86% menjadi 50%, menurunnya pengajuan inovasi/ide perbaikan dari level Kepala Satpol PP yang mencapai 0% pada tahun 2022-2024, serta menurunnya optimalisasi waktu kerja di level staf/pelaksana dari 86% menjadi 68%.
4. Kepuasan kerja mengalami penurunan substansial yang ditunjukkan melalui menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan dari 92 menjadi 75 poin, menurunnya kepuasan terhadap promosi jabatan dari 90 menjadi 70 poin, menurunnya kepuasan terhadap pengawas/atasan dari 95 menjadi 75 poin, menurunnya kepuasan terhadap rekan kerja dari 95 menjadi 72 poin, serta menurunnya kepuasan terhadap kondisi kerja dari 96 menjadi 78 poin pada skala 100.
5. Penurunan signifikan dalam kinerja pegawai, ditandai dengan menurunnya pencapaian program penegakan Peraturan Daerah dari 98% menjadi 82%, menurunnya operasi penertiban PKL dari 100% menjadi 78%, menurunnya pembersihan bangunan liar dari 97% menjadi 75%, menurunnya pengawasan ketertiban umum dari 98% menjadi 78%, serta menurunnya penanganan gangguan ketertiban dari 97% menjadi 74%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi.

3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam area sistem manajemen kinerja.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi Satpol PP Kota Jambi serta pihak-pihak yang berkepentingan di dalam instansi.

3. Manfaat Akademisi

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.
- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai pertimbangan bagi pihak Satpol PP Kota Jambi dalam mengambil kebijakan.

