



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG**

**Muqtafin<sup>1\*</sup>, Dila Kharisma Aprilia<sup>2</sup>, Armansyah<sup>3</sup>, Yuritanto<sup>4</sup>, & Herman<sup>5</sup>**

<sup>\*1-5</sup> Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>\*</sup>e-Mail: [muqtafinafin31@gmail.com](mailto:muqtafinafin31@gmail.com)

---

Submit Tgl: 20-Januari-2026

Diterima Tgl: 21-Januari-2026

Diterbitkan Tgl: 22-Januari-2026

---

**Abstract:** This study aims to examine the effect of work motivation on the work discipline of employees at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Tanjungpinang City. This research employs a quantitative method using a saturated sampling technique, in which the entire population is taken as the research sample. The total number of respondents in this study is 116 Satpol PP employees. Data were collected through questionnaires consisting of 17 statement items related to the research variables. The collected data were analyzed using statistical analysis techniques. The results of the study indicate that work motivation has a significant effect on the work discipline of Satpol PP employees in Tanjungpinang City. Work motivation plays an important role in organizations as it can enhance employee discipline. Therefore, it can be concluded that higher work motivation leads to better work discipline among Satpol PP employees in Tanjungpinang City.

**Keywords:** Work Motivation; Employees; Work Discipline

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 116 pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 17 butir pernyataan yang disusun berdasarkan variabel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi karena mampu mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Pegawai; Disiplin Kerja

---

**Cara mengutip** Muqtafin, Aprilia, D. K., Armansyah, Yuritanto, & Herman. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 238–245. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1622>

## PENDAHULUAN

Menurut Herawati (Herman et al., 2023) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Kurnia Saputra et al., 2023). Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi (Armansyah et al., 2023).

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Maka motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Menurut (Yuritanto et al., 2023) motivasi kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Nitisemito (Yusrizal et al., 2024)disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Fungsi Satpol PP yaitu Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah. Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu Satpol PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi. Demikian pula yang terjadi dengan Satpol PP Kota Tanjungpinang, di Kota Tanjungpinang masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan,

instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Total pegawai yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang berjumlah 266 Orang dengan PNS 150 orang, PTT 76 orang dan Outsourcing 40 orang.

Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban Satpol PP Kota Tanjungpinang, bahwa tingkat kedisiplinan yang kurang memuaskan yaitu pada pegawai PTT dan Outsourcing. Dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinannya yaitu faktor motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu dan budaya organisasi.

Dari hasil wawancara singkat kepada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang bahwa, sebagian besar mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaanya (*need for achievement*). Hal ini disebabkan karena Satpol PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan reward dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki peraturan yang tegas, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan didalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form kepada pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik (Sugiyono, 2021); (Armansyah, et al., 2025).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang yang berjumlah 116 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 116 responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi kepustakaan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Kuesioner disebarluaskan secara online melalui media sosial dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian diolah melalui tahapan editing,

coding, scoring, dan tabulating. Uji kualitas data dilakukan menggunakan SPSS versi 22 melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan konsisten.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas*

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk signifikan 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan maupun indikator dinyatakan valid. Untuk responden sebanyak 30 maka  $r_{tabel}$  adalah  $df = n-2$ , dalam penelitian ini  $df$  berjumlah 28 sehingga  $r_{tabel}$  yang didapatkan yaitu 0,361. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Uji Validitas**

No	Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	X.1	0,732	0,361	Valid
		X.2	0,895	0,361	Valid
		X.3	0,738	0,361	Valid
		X.4	0,952	0,361	Valid
		X.5	0,895	0,361	Valid
2.	Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,517	0,361	Valid
		Y2	0,491	0,361	Valid
		Y3	0,750	0,361	Valid
		Y4	0,698	0,361	Valid
		Y5	0,741	0,361	Valid
		Y6	0,656	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat diketahui jika variabel bebas yaitu motivasi kerja (X), dan variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas *digunakan* sebagai untuk menguji apakah masing-masing dari variabel yang ada dinyatakan dapat dipercaya. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah

apabila *Cronbach's alpha* > 0,60 maka data dapat dikatakan reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel 2. Tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	0,889	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (Y)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel, karena *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel motivasi kerja (X) sebesar  $0,889 > 0,60$ , dan variabel disiplin kerja (Y) sebesar  $0,702 > 0,60$  maka dinyatakan *reliabel* sehingga layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Maka dari itu akan digunakan metode uji regresi linier sederhana agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	19,678	,437		45,065	,000
	,116	,013	,503	8,729	,000

**a. Dependent Variable: Disiplin Kerja**

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Pada output ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam hal ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 19,678 + 0,116 \text{ Motivasi Kerja} + e$$

Keterangan :

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi motivasi kerja
- X = Motivasi Kerja
- E = Variabel *error*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,678 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja pada Satpol PP Kota Tanjungpinang sama dengan nol maka disiplin kerja pada Satpol PP Kota Tanjungpinang bernilai 19,678 data asumsi hal-hal lain konstan.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,116 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka disiplin kerja pada Satpol PP Kota Tanjungpinang akan meningkat sebesar 0,116. Satuan dengan asumsi hal-hal lain bersifat konstan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	19,678	,437		45,065	,000
Motivasi Kerja	,116	,013	,503	8,729	,000

**a. Dependent Variable: Disiplin Kerja**

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji t ialah sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja (X) memperoleh nilai thitung sebesar 8,729 dengan signifikan pada 0,000. Sementara ttabel 1,981 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis 1 diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui presentase sumbangsih pengaruh variabel independen motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,791 <sup>a</sup>	,625	,619	,322

**a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja**

**b. Dependent variabel: Disiplin Kerja**

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Hasil tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah sebesar 0,625. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X) memberi sumbangsih pengaruh pada variabel disiplin kerja (Y) sebesar 62,5 % Sedangkan sisanya 37,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang

Dari hasil penelitian ini berdasarkan uji t, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Hal ini dikarenakan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $8,729 > ttabel 1,981$  dengan arti lain bahwa hipotesis 1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Agung et al., 2022); (Maryati, 2018). Berdasarkan variabel motivasi kerja, hasil kuesioner yang paling mempengaruhi responden dalam motivasi kerja ialah dengan rasa ingin untuk bekerja sama dengan pegawai lain. Responden selalu berkeinginan untuk lebih bekerja sama dengan pegawai lain agar dapat mengembangkan ilmu atau wawasan pada pekerjaannya. Sehingga dengan adanya rasa ingin tahu untuk bekerja sama dengan pegawai lain bisa bermotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori oleh (Susanty & Baskoro, 2013); (Marhendro & Setyabudi Indartono, 2016) menyatakan motivasi kerja adalah penjumlahan atas intensitas, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita-citakan maupun keinginan yang harus diraih.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa Motivasi kerja (X) berpengaruh tetapi signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Satpol PP Kota Tanjungpinang. Artinya, semakin tinggi motivasi dalam kerjasama maka bisa memberikan yang terbaik kepada instansi lain.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut Pada variabel motivasi kerja dengan nilai bobot terendah pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk bisa mempengaruhi pegawai lain”. Dalam hal ini pimpinan instansi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan spirit of life, tentang motivasi dalam bekerja dengan penjelasan secara singkat dan mampu mendongkrak motivasi dalam bekerja saat apel pagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Indraningrat, N., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34.
- Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, E. M. S. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>

- Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetya; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Padang. Menara Press Indonesia.
- Herman, H., Putri Pratiwi, Armansyah, A., & B. L. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Baznas Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(6), 967–974.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Marhendro, H. L., & Setyabudi Indartono, P. D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 199–210.
- Maryati, T. (2018). Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 75–95. <https://doi.org/10.18196/mb.9155>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua). Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Yusrizal, Y., Fadly Rizaldy, Abdul Basyid, & Marsudi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/juremi.v3i4.7229>