

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory Resource Based View (RBV)*

Grand Theory yang digunakan pada studi ini yaitu teori *Resource Based View*. Artikel Jay Barney diterbitkan pada tahun 1991 dengan judul “*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*” diperkirakan sebagai hal utama guna timbulnya pandangan ini. Pada tahun 1990-an RBV yang dikenal sebagai teori keuntungan sumber daya menjadi paradigma utama dalam perencanaan strategis. Pendekatan ini menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi untuk mengatur serta meraih keunggulan bersaing. Selain itu, pendekatan *Resource Based View* (RBV) ialah suatu rangkaian kerja pengelolaan bertujuan membantu perusahaan dalam mengenali sumber daya esensial dimaksimalkan guna meraih daya saing unggul secara jangka panjang. RBV menitikberatkan perhatian pada sumber daya internal perusahaan guna mengklasifikasikan sumber daya, kemampuan, dan keterampilan yang berpotensi memberikan nilai kompetitif yang berarti (Ghozali, 2020).

Pandangan berbasis sumber daya mendorong organisasi untuk mengembangkan kompetensi inti yang spesifik dan unik yang memungkinkan mereka untuk unggul dibandingkan pesaing dengan cara yang berbeda. Selain itu, pandangan berbasis sumber daya juga memberikan suatu penawaran kepada para ahli strategi untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dimanfaatkan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu kunci utama yang muncul dari teori RBV yaitu

bahwa seluruh potensi mempunyai tingkat yang sama, tidak semuanya mempunyai potensi berubah keunggulan kompetitif berkelanjutan. Keberlanjutan keunggulan kompetitif sangat bergantung pada sejauhmana potensi tersebut bisa mencontoh atau digantikan oleh pesaing. Oleh karena itu, tugas utama manajemen adalah memahami dan mengelola sumber daya tersebut untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pelatihan kerja adalah suatu aset internal dengan peranan besar guna memperkuat peningkatan kemampuan pegawai. Melalui program pelatihan, pegawai dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan lebih optimal, sehingga mereka bisa bekerja lebih optimal. Dalam konteks *Resource Based View* (RBV), pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat menghasilkan kompetensi inti yang unik dan sukar untuk ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, perusahaan yang mengelola program pelatihan secara strategis memiliki peluang guna memajukan kualitas tenaga kerja mereka, yang pada gilirannya menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Fasilitas kerja juga menggenggam fungsi utama guna mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Fasilitas yang lengkap dan memadai memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih optimal serta mengurangi berbagai hambatan dalam proses kerja. Dalam teori RBV, fasilitas kerja yang berkualitas bisa menjadi sumber daya yang menyalurkan nilai tambahan bagi perusahaan jika dikelola dengan baik. Fasilitas-fasilitas yang sulit ditiru oleh pesaing, seperti teknologi khusus atau lingkungan kerja yang inovatif, bisa jadi keutamaan kompetitif yang berkesinambungan bagi lembaga.

Motivasi kerja menjadi penggerak utama guna memengaruhi tingkat kinerja dan loyalitas pegawai. Tingkat semangat kerja yang besar pada pegawai umumnya bisa membuat lebih semangat dalam bekerja, proaktif dalam mengembangkan keterampilan, serta lebih memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Dalam perspektif RBV, tingkat motivasi kerja tinggi mencerminkan budaya organisasi lebih kokoh, yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk merumuskan pendekatan yang tepat guna meningkatkan motivasi pegawai, agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai dalam konteks teori RBV dipandang sebagai sumber daya strategis yang mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pelatihan yang berkelanjutan, fasilitas kerja yang memadai serta tingkat motivasi yang tinggi. Pegawai memiliki keterampilan mumpuni, didukung melalui lingkungan kerja yang mendukung didorong oleh motivasi kuat akan menunjukkan daya kerja yang tinggi sehingga hal tersebut dapat memperkuat daya saing perusahaan.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno, (2019) sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki kesiapan, kemampuan, dan kewaspadaan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dimensi utama dari sumber daya ini terletak pada kontribusinya terhadap organisasi, sementara aspek manusianya berkaitan dengan bagaimana kontribusi tersebut dihargai dan

diperlakukan, yang pada finalnya dampak pada kualitas hidup serta kemampuan individu tersebut. Tenaga kerja menjadi satu dari jenis potensi yang berakal, emosi, ketertarikan, keterampilan, wawasan, motivasi, serta kapasitas untuk menghasilkan kreasi. Seluruh potensi tersebut megang fungsi utama guna menyokong capaian lembaga. Meskipun teknologi semakin maju, informasi berkembang pesat, serta modal dan bahan tersedia suatu organisasi tetap akan kesulitan untuk mencapai tujuannya dengan tidak tersedianya sumber daya manusia dengan kemampuan unggul, (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan dari pengertian diatas, disimpulkan jika tenaga kerja ialah elemen kunci berfungsi besar guna menentukan kemenangan sebuah lembaga. Guna mencapai tujuan perusahaan, bukan hanya diperlukan tenaga kerja yang bermutu, tetapi juga utama guna mengelola serta memberdayakannya secara optimal agar potensi yang dimiliki dapat berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

b. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Pengelolaan tenaga kerja memegang fungsi krusial guna mengatur aspek-aspek berkaitan dengan tenaga kerja secara efektif, sehingga dapat menciptakan pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Umar (1999) dalam Sutrisno, (2019) tugas manajemen sumber daya manusia bisa dibagi menjadi tiga fungsi utama :

1. Fungsi pengelolaan mencakup rencana, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian.

2. Fungsi pelaksanaan mencakup proses rekrutmen, peningkatan kapasitas, pemeberian imbalan, penyelarasan hubungan kerja, pemeliharaan tenaga kerja, serta pengehentian ikatan kerja.
3. Fungsi terakhir menunjukkan peran pengolahan tenaga kerja guna mewujudkan sasaran lembaga secara menyeluruh dan terkoordinasi.

Dengan pelaksanaan fungsi-fungsi ini, manajemen sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam sebuah organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Merumuskan target pengelolaan tenaga kerja dengan cermat bukanlah hal yang mudah, mengingat tujuan tersebut bermacam-macam dan sangat bergantung pada tahap perkembangan masing-masing lembaga. Cushway dan Irianto (2001) pada (Sutrisno, 2020), tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek penting, antara lain :

1. Menyampaikan pertimbangan pada pihak pengelolaan guna merumuskan ketentuan tenaga kerja agar lembaga mempunyai pekerja yang bersemangat, berkinerja unggul, serta mampu menghadapi penyesuaian serta pelaksanaan tanggung jawab kerja secara hukum.
2. Menerapkan serta memastikan keberlangsungan aturan MSDM agar mendukung organisasi meraih tujuan yang telah ditetapkan.
3. Membantu mengembangkan arah serta rencana keseluruhan organisasi, utamanya yang memiliki keterkaitan dalam hal tenaga kerja.

4. Memberikan support serta menciptakan kondisi yang mendukung pengelola dalam menggapai target mereka.
5. Mengatasi bagai permasalahan serta kondisi kritis pada interaksi antar pekerja, supaya mencegah gangguan organisasi dalam meraih tujuan.
6. Memberikan sarana informasi antara pegawai dengan pihak organisasi.
7. Berperan untuk pengawal kriteria serta nilai organisasi pada pengelolaan tenaga kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berkontribusi dalam mencapai tujuan pekerjaan, unit kerja, maupun organisasi, yang merupakan hasil dari perilaku kerja serta penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam menjalankan tugas (Kaswan & Akhyadi, 2015). Sementara itu, menurut Leatemia (2018), kinerja pegawai merupakan *output* pekerjaan dengan diraih secara menyeluruh selama kurun waktu tertentu, dilihat dari aspek mutu serta jumlah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, bisa dirangkum bahwasannya kinerja ialah output atau pencapaian dari suatu aktivitas atau tugas yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan, guna menggapai tujuan dan target lembaga.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Soesilo (2005) pada Setyobakti & Murniati, (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

1. Struktur organisasi yang mencerminkan hubungan internal serta fungsi mendukung tindakan perkumpulan.
2. Kebijakan pengelolaan meliputi visi serta misi perkumpulan yang menjadi panduan dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Sumber daya manusia memiliki kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik.
4. Sistem informasi manajemen berfokus pada pemrosesan data guna meningkatkan kinerja organisasi.
5. fasilitas akan menunjang kelancaran operasional perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012) dalam Sumardjo & Priansa, (2018), menjelaskan faktor yang menyerahkan dampak kepada kinerja pekerja antara lain :

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual meliputi berbagai aspek seperti potensi, ketertarikan serta karakter individu. Level keahlian yang dikuasai individu meliputi wawasan, keahlian, serta kecakapan sosial dan teknikal. Pegawai yang memiliki keterampilan baik cenderung mampu memberikan kinerja optimal.

2. Usaha yang Dicurahkan

Tingkat dedikasi yang diberikan oleh pegawai terlihat melalui cara mereka bekerja, kehadiran, dan tingkat motivasi. Tingkat usaha ini mencerminkan seberapa besar motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Lingkungan Organisasional

Lingkungan himpunan juga berfungsi utama guna kinerja pekerja. Himpunan harus menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung, seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, serta manajemen yang baik.

Sedarmayanti (2009) pada Tannady, (2017) faktor yang memberi pengaruh pada kinerja adalah :

1. Sikap serta mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Edukasi
3. Keahlian
4. Pengelolaan Kepemimpinan
5. Tingkat Pendapatam
6. Upah serta Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana serta Prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

b. Tujuan Kinerja

Mangkunegara, (2016) target dari kinerja pekerja ialah :

1. Membangun pemahaman bersama antar pegawai terkait standar kinerja yang ada.
2. Menghargai keberhasilan pegawai, supaya dapat merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka kedepannya.

3. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan serta mengembangkan opini dan harapan mereka.
4. Memfokuskan pada pencapaian sasaran masa depan dengan cara memotivasi pegawai agar meraih prestasi sesuai dengan harapan yang diinginkan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Setyobakti & Murniati, (2017), kinerja bisa diukur memakai dua indikator utama, ialah :

1. Efisiensi, yaitu kondisi yang menggambarkan pencapaian paling efisien antara *input* serta *output* pada pelaksanaan kegiatan.
2. Efektivitas, yaitu kemampuan mencapai target yang telah ditentukan, baik pada bentuk incaran, sasaran jangka panjang, ataupun misi himpunan.

Berasaskan kedua indikator ini, tingkat kinerja dapat dinilai baik dari sisi pegawai maupun pimpinan dalam organisasi. Sebagai bagian dari tim yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan, setiap individu diharapkan dapat bekerja sama meningkatkan kinerja. Hal ini akan memberikan pengaruh positif pada kualitas hasil yang dicapai.

Menurut Fadilah & Al Banin, (2022) indikator kinerja pegawai dapat dievaluasi meliputi komponen berikut :

1. Kualitas merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tercermin dalam bentuk kerapian, kecermatan, serta kesesuaian hasil kerja dengan jumlah beban kerja yang ada.

2. Kuantitas yaitu merujuk pada volume pekerjaan yang mampu dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat diukur dengan mempertimbangkan keseluruhan pekerjaan yang dialami pegawai saat melaksanakan tugas.
3. Ketepatan waktu adalah kecakapan pegawai untuk menuntaskan pekerjaan sesuai rentang waktu yang telah ditentukan.
4. Kemampuan bekerja sama yaitu menekankan pentingnya kerja sama antar individu, guna menggapai kinerja yang lebih optimal.

2.1.4 Pelatihan Kerja

Bernardin dan Russell, (2013) dalam Kaswan & Akhyadi, (2015) pelatihan diartikan sebagai segala upaya guna mengoptimalkan kinerja seorang pegawai dalam jabatan yang diemban saat ini ataupun pada jabatan terkait. Pelatihan dalam pengertian ini diartikan sebagai segala upaya guna mengoptimalkan kinerja seorang pegawai untuk jabatan diembannya sekarang. Hal tersebut berarti perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku tertentu. Pelatihan adalah bagian dari proses pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan setiap pegawai memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya, baik saat ini maupun dimasa depan. Tujuan utama pelatihan yaitu berguna dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang kurang mampu atau belum optimal dalam pekerjaannya (Fadilah & Al Banin, 2022). Agar pelatihan terlaksana secara efektif, maka harus mencakup pembelajaran berdasarkan pengalaman, merencanakan aktifitas yang terorganisir dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang teridentifikasi. Jadi, adanya pelatihan ditujukan

untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun individual seorang karyawan/pegawai.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Hasibuan, (2010) pada (Leatemia, 2018), faktor yang memengaruhi studi ialah:

1. Peserta
2. Pelatih atau instruktur
3. Fasilitas pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana pelatihan

Menurut Marwansyah, (2014:156) faktor yang memengaruhi pelatihan kerja yaitu :

1. Dukungan dari Pimpinan Tinggi

Program pelatihan memerlukan dukungan yang kuat dari pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi. Dukungan ini perlu disampaikan dengan jelas di seluruh bagian organisasi.

2. Komitmen Manajer Sumber Daya Manusia

Diperlukan komitmen yang mantap dari para direktur tentang tata kelola khususnya oleh pemimpin dalam pelatihan dan pengembangan lanjutan yang berfokus pada spesialisasi SDM.

3. Perkembangan Teknologi

Teknologi yang berkembang tidak sebatas berpengaruh pada pengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tetapi juga

berimplikasi pada pemungutan metode yang digunakan dalam pelatihan serta perkembangan tersebut.

4. Kompleksitas Organisasi

Pegawai yang berhasil perlu senantiasa membentuk sikap yang mendukung kemampuan mereka bukan hanya menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut.

5. Gaya Belajar

Keberhasilan pelaksanaan pelatihan serta peningkatan kemampuan pegawai sangat ditentukan dari metode belajar individu. Seorang pribadi dianggap sudah belajar apabila perilakunya mengalami perubahan yang bersifat tetap.

6. Kinerja Fungsi Manajemen SDM Lainnya

Pelaksanaan peran SDM mencakup rekrutmen seleksi, pelatihan serta perkembangan, kompensasi, pengelolaan kinerja, rencanaan serta perkembangann karir, hubungan antar pekerja, pemutusan hubungan kerja, tata kelola, serta sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dan Kuzmits dalam (Larasati, 2018), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi lima kategori :

1. Meningkatkan keterampilan pegawai agar sesuai dengan kemajuan teknologi.
2. Mempercepat proses pembelajaran bagi pegawai baru sehingga mereka dapat segera menjadi kompeten.
3. Membantu menyelesaikan masalah operasional yang dihadapi.
4. Mempersiapkan pegawai untuk mendapatkan promosi.

5. Memberikan orientasi kepada pegawai agar mereka lebih memahami organisasi.

c. Manfaat Pelatihan

Sejumlah keuntungan dari kegiatan pelatihan, beberapa sumber meliputi :

1. Menambah jumlah dan mutu hasil kerja.
2. Memperpendek durasi yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai tingkat kinerja sesuai harapan.
3. Membangun perilaku, kesetiaan serta kerjasama lebih positif.
4. Mencukupi keperluan rencana tenaga kerja.
5. Menekan jumlah kejadian serta pengeluaran akibat kecelakaan kerja.
6. Mendukung pegawai guna perbaikan dan perluasan personal mereka.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara, (2016) mengungkapkan terdapat beberapa indikator penting dalam pelatihan kerja, antara lain :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan yang jelas serta terukur dalam pelatihan mampu mengembangkan keterampilan kerja peserta, sehingga mereka lebih siap untuk berkontribusi dalam dunia kerja.

2. Materi Pelatihan

Materi yang diajarkan dalam pelatihan mencakup aspek-aspek seperti komunikasi kerja, manajemen, penulisan naskah, psikologi kerja, disiplin, dan etika kerja.

3. Metode Pelatihan

Berbagai pendekatan partisipatif, seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan kelas praktik digunakan untuk mendukung proses pembelajaran dalam pelatihan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan yaitu mereka yang memenuhi syarat tertentu, misalnya pegawai tetap perusahaan atau pegawai yang telah direkomendasikan oleh atasan.

Melmambessy Moses (2011:69) dalam (Leatemia, 2018), indikator- indikator latihan ialah :

1. Jenis pelatihan, diselenggarakan berdasarkan kebutuhan perusahaan serta disesuaikan dengan anggaran yang tersedia dalam periode tertentu.
2. Materi pelatihan, selalu berkaitan langsung sama bentuk pelatihan yang diikuti oleh pegawai.
3. Waktu pelatihan, diselaraskan guna muatan pelatihan yang akan diajarkan.

Mangkunegara (2013) dalam (Fadilah & Al Banin, 2022) indikator pelatihan meliputi :

1. Tujuan Pelatihan, perlu bersifat secara jelas dan terukur. Pelatihan yang dilakukan bermaksut guna mengembangkan keahlian peserta dalam bekerja, bisa mampu menggapai kinerja optimal serta mengerti etika kerja yang digunakan dalam organisasi.
2. Materi Pelatihan, akan berfokus pada pengelolaan manajemen yang efektif, sehingga keterkaitan dan klancaran selama pelatihan dapat terjaga dengan baik.

3. Metode Pelatihan, diterapkan ialah pendekatan partisipatif, yang mencakup diskusi himpunan, simulasi, permainan latihan, kerja sama tim, serta lawat lapangan.
4. Anggota Pelatihan, merupakan pegawai yang mencakup kriteria tertentu, misalnya pegawai tetap serta tenaga staf yang telah mendapatkan rekomendasi dari pimpinan.
5. Pelatih, yang berperan dalam pemaparan materi perlu memenuhi syarat kelayakan, antara lain memiliki kemampuan relevan melalui materi pelatihan serta dapat membangkitkan motivasi peserta.

2.1.5 Fasilitas Kerja

Menurut Jelatu & Jewaru, (2024), fasilitas kerja merupakan semua sumber daya yang disediakan oleh sebuah organisasi, baik secara menyeluruh maupun beberapa untuk mendukung pegawai guna meningkatkan tugas mereka. Tujuan dari fasilitas ini adalah untuk memperlancar dan mempermudah proses kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup semua alat serta bahan yang dipakai oleh pekerja guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, fasilitas ini juga berperan penting dalam memfasilitasi cara kerja yang efisien, baik secara individu maupun kelompok, (I. A. Safitri & Asmuni, 2023). Berdasarkan dari definisi fasilitas kerja diatas maka bisa disimpulkan jika fasilitas kerja merupakan segala sumber daya yang disediakan organisasi guna mendukung kinerja pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang efisien, memperlancar proses kerja serta meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

a. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Fadilah & Al Banin, (2022), fasilitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni :

1. Mesin serta alat, berbagai perangkat dipakai untuk menunjang kelancaran tugas di organisasi.
2. Prasarana, komponen pelengkap guna mempermudah urusan organisasi, seperti tempat ibadah, toilet, jalan, serta pagar.
3. Perlengkapan kantor, sarana pendukung rutinitas di kantor termasuk meja, kursi, lemari, serta lain-lain.
4. Ruang kesehatan, tempat pegawai untuk beristirahat saat mengalami sakit atau ketika mengalami insiden kerja.
5. Gedung, sarana yang mendukung kegiatan inti dari layanan kantor yang dijalankan oleh organisasi.
6. Alat transportasi, berbagai macam kendaraan yang dipakai guna mendukung kelancaran kegiatan organisasi yakni mobil, motor, serta lainnya.

Syahsudarmi, (2020:50) berpendapat fasilitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor terdiri dari :

1. Sifat serta tujuan himpunan.
2. Ketersediaan tanah serta keperluan akan ruang atau lokasi.
3. Kemampuan beradaptasi.
4. Factor estetis.
5. Masyarakat dan lingkungan sekitar.
6. Biaya kontruksi dan operasi

b. Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Munawirsyah, (2017) dalam Fadilah & Al Banin, (2022), fasilitas kerja memiliki beberapa fungsi penting, antara lain :

1. Menyederhanakan proses kerja guna menghemat durasi.
2. mengoptimalkan produktivitas.
3. Menjamin mutu barang.
4. Memfasilitasi aktivitas produksi.
5. Meningkatkan kenyamanan bagi para pekerja.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir, (2014) dalam Fadilah & Al Banin, (2022), indikator fasilitas kerja terbagi menjadi tiga (3) yakni :

1. Fasilitas alat kerja yaitu merujuk pada alat yang digunakan oleh setiap pegawai guna melaksanakan pekerjaannya.
2. Fasilitas perlengkapan kerja, yaitu alat pendukung yang berfungsi guna memperlancar pelaksanaan kerja.
3. Fasilitas sosial, adalah hal yang menunjukkan keterlibatan orang lain dengan performa seseorang maupun sekelompok.

Menurut Moenir (2016:120) dalam (I. A. Safitri & Asmuni, 2023) indikator dari fasilitas kerja yaitu Ruang kerja terdiri dari tiga bagian menurut peruntukannya, yaitu perlengkapan kerja, perkakas kerja dan perkakas bantu.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *moveare*, yang berarti dorongan, kekuatan pendorong, atau tenaga yang memicu seseorang melakukan suatu tindakan. Dalam

istilah inggris, *move* diterjemahkan sebagai *motivation* dengan arti memberikan alasan, menciptakan dorongan atau suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut Robbins dan Counter dalam (Suwatno & Priansa, 2018) motivasi kerja adalah kesediaan seseorang untuk memberikan usaha maksimal dalam meraih sasaran organisasi dengan bergantung pada sejauh mana upaya tersebut dapat mencukupi keperluan pribadi mereka. Motivasi pada dasarnya adalah kekuatan yang mampu memberikan dorongan maupun semangat kerja kepada pegawai (Sulistyan, 2017). Hal tersebut dapat mengubah perilaku individu dan dimanfaatkan untuk mendorong peningkatan kinerja mereka agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Berdasarkan penjelasan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi ialah efek yang ditimbulkan akibat adanya suatu dorongan maupun semangat kerja suatu pegawai.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sumardjo & Priansa, (2018) berpendapat motivasi kerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan ke dalam beberapa aspek ialah:

1. Keluarga serta Kebudayaan

Motivasi pekerja untuk pencapaian sering kali terbentuk oleh interaksi kelompok, termasuk peran orang tua dan teman-teman di sekitarnya.

2. Konsep Diri

Pandangan seseorang berhubungan erat cara individu memandang kemampuannya. Ketika pegawai yakin akan kemampuannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Jenis Kelamin

Prestasi di tempat kerja sering kali diasosiasikan dengan nilai maskulinitas. Hal ini bisa menyebabkan wanita merasa kurang termotivasi, terutama jika mereka bekerja dalam lingkungan dengan mayoritas adalah laki-laki.

4. Pengakuan serta Prestasi

Pegawai dapat terdorong guna meningkatkan kinerja mereka jika merasa diperhatikan dan dihargai oleh atasan, mitra kerja maupun lingkungan kerja secara keseluruhan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Aspirasi yang merupakan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, memberi makna dan motivasi bagi pegawai. Aspirasi bisa bersifat positif, yang mendorong keinginan untuk meraih kesuksesan, atau negatif, yang memicu keinginan untuk mencegah ketidakberhasilan.

6. Kemampuan Belajar

Mencakup berbagai faktor mental yang dimiliki pegawai, seperti konsentrasi, mengingat informasi dan proses berpikir. Tingkat perkembangan pemikiran seseorang berpengaruh pada motivasinya untuk belajar. Pekerja yang mempunyai tingkat keahlian belajar tinggi biasanya lebih semangat, karena mereka lebih mengalami keberhasilan.

7. Kondisi Pegawai

Motivasi kerja dipengaruhi secara langsung oleh kesehatan fisik maupun psikologis pegawai. seorang atasan, penting untuk memperhatikan keadaan

pegawai, seperti kelelahan atau stres, yang mungkin disebabkan oleh masalah di rumah atau faktor lainnya.

8. Kondisi Lingkungan

Lingkungan sekitar pegawai, termasuk keluarga, organisasi, dan masyarakat, dapat berperan sebagai faktor pendorong maupun penghambat motivasi. Pimpinan harus berusaha menyediakan suasana kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan motivasi kerja.

9. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Mencakup elemen dengan bersifat tidak konsisten, seperti emosi pegawai, antusiasme belajar, serta situasi keluarga yang dapat berpengaruh pada kinerja mereka.

10. Upaya Pimpinan dalam Memotivasi Pegawai

Strategi yang diterapkan oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai sangat penting, karena bisa menentukan seberapa efektif motivasi itu dapat diwujudkan di lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno, (2020) motivasi kerja dipengaruhi dengan dua (2) faktor intern serta ektern ialah :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang bisa berdampak beri semangat kepada seorang ialah:

- a. Hasrat guna memenuhi kebutuhan hidup.
- b. Dorongan untuk memperoleh sesuatu yang dimiliki secara pribadi.
- c. Harapan untuk mendapat apresiasi.
- d. Pengakuan individu akan keberadaan serta kontribusinya.

- e. Memiliki kendali terhadap orang lain atau situasi.

2. Faktor Ekstern

Pengaruh dari luar individu juga memiliki peranan guna menurunkan motivasi kerja seseorang. faktor ekstern tersebut ialah :

- a. Situasi serta suasana tempat bekerja.
- b. Kompensasi yang sesuai dan layak.
- c. Supervisi yang efektif dan mendukung.
- d. Tersedia kapasitas keberlanjutan pekerjaan.

b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2007:87) dalam Muflihin, (2024) tujuan motivasi ialah :

- 1. Mendesak gairah dalam bekerja bagi pegawai.
- 2. Memperkuat sikap mental serta rasa puas dikalangan pegawai.
- 3. Menjaga kesetiaan serta konsistensi pegawai.
- 4. Menumbuhkan sikap disiplin serta mengurangi ketidakhadiran.
- 5. Memperoleh efektivitas dalam proses pengadaan pegawai.
- 6. Membangun suasana kerja dengan harmonis serta interaksi positif sesama pegawai.
- 7. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8. Menumbuhkan sikap bertanggung jawab pegawai pada beban tugas dalam pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Ardana, Mujiati & Utama (2012: 193) dalam Pratamiaji et al., (2019), adapun indikator motivasi pada dasarnya ialah :

1. *Material incentif* ialah mendorong yang bisa diukur sama uang, seperti upah serta insentif.
2. *Semi material incentive* adalah mendorong yang bisa dinilai sama uang meskipun dalam beberapa situasi juga sulit dinilai secara uang, seperti pengakuan.
3. *Non material incentive* adalah mendorong yang tidak bisa diukur sama uang, contohnya kedudukan.

Menurut Farkhan et al., (2019) indikator variabel motivasi kerja ialah:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan



2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu Tahun 2017-2024

| No | Nama dan Tahun | Judul | Variable | Hasil Riset |
|----|-------------------------|--|--|---|
| 1 | (Lajatuma et al., 2017) | Pengaruh Fasilitas Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun | X1: Fasilitas kerja X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan | • Fasilitas kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan |

| No | Nama dan Tahun | Judul | Variable | Hasil Riset |
|----|----------------------------|--|---|--|
| 2 | (Leatemia, 2018) | Pengaruh Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku) | X1: Pelatihan X2:Pengalaman kerja Y: Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai • Pengalaman kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai |
| 3 | (Farkhan et al., 2019) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan • Motivasi kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan • Lingkungan kerja berdampak kepada kinerja karyawan |
| 4 | (Pratamiaji et al., 2019) | Pengaruh Kompenansi serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang | X1: Kompensasi X2: Motivasi Y: Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| 5 | (Farida et al., 2021) | Pengaruh Budaya Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang | X1: Budaya kerja X2: Motivasi kerja Y: kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| 6 | (Fadilah & Al Banin, 2022) | Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung | X1: Pelatihan X2: Lingkungan kerja X3: Fasilitas kerja Y: Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai |

| No | Nama dan Tahun | Judul | Variable | Hasil Riset |
|----|----------------------------|--|--|---|
| 7 | (Farozji et al., 2022) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri | X1: Pelatihan kerja X2: Lingkungan kerja X3: Motivasi kerja Y: Kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 8 | (Harini et al., 2022) | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesmas Penanggal | X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan kerja X3: Budaya organisasi Y: Kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 9 | (Ambarawa ti et al., 2023) | Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang | X1: Fasilitas X2: Kemampuan kerja X3: Motivasi Y: Kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 10 | (Maryam et al., 2023) | Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar | X1: Pelatihan X2: Budaya organisasi X3: Fasilitas kerja Y: Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja |

| No | Nama dan Tahun | Judul | Variable | Hasil Riset |
|----|------------------------------------|---|--|--|
| 11 | (S. Safitri & Wahdiniaw ati, 2023) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor | X1: Pelatihan kerja X2: Motivasi kerja X3: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan | pegawai • Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 12 | (I. A. Safitri & Asmuni, 2023) | Pengaruh Motivasi serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD. Puskesmas Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember | X1: Motivasi X2: Fasilitas kerja Y: Kinerja pegawai | • Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| 13 | (Hasibuan & Dwirianto, 2024) | Pengaruh Pelatihan Kerja serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan | X1: Pelatihan kerja X2: Fasilitas kerja Y: Kinerja karyawan | • Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

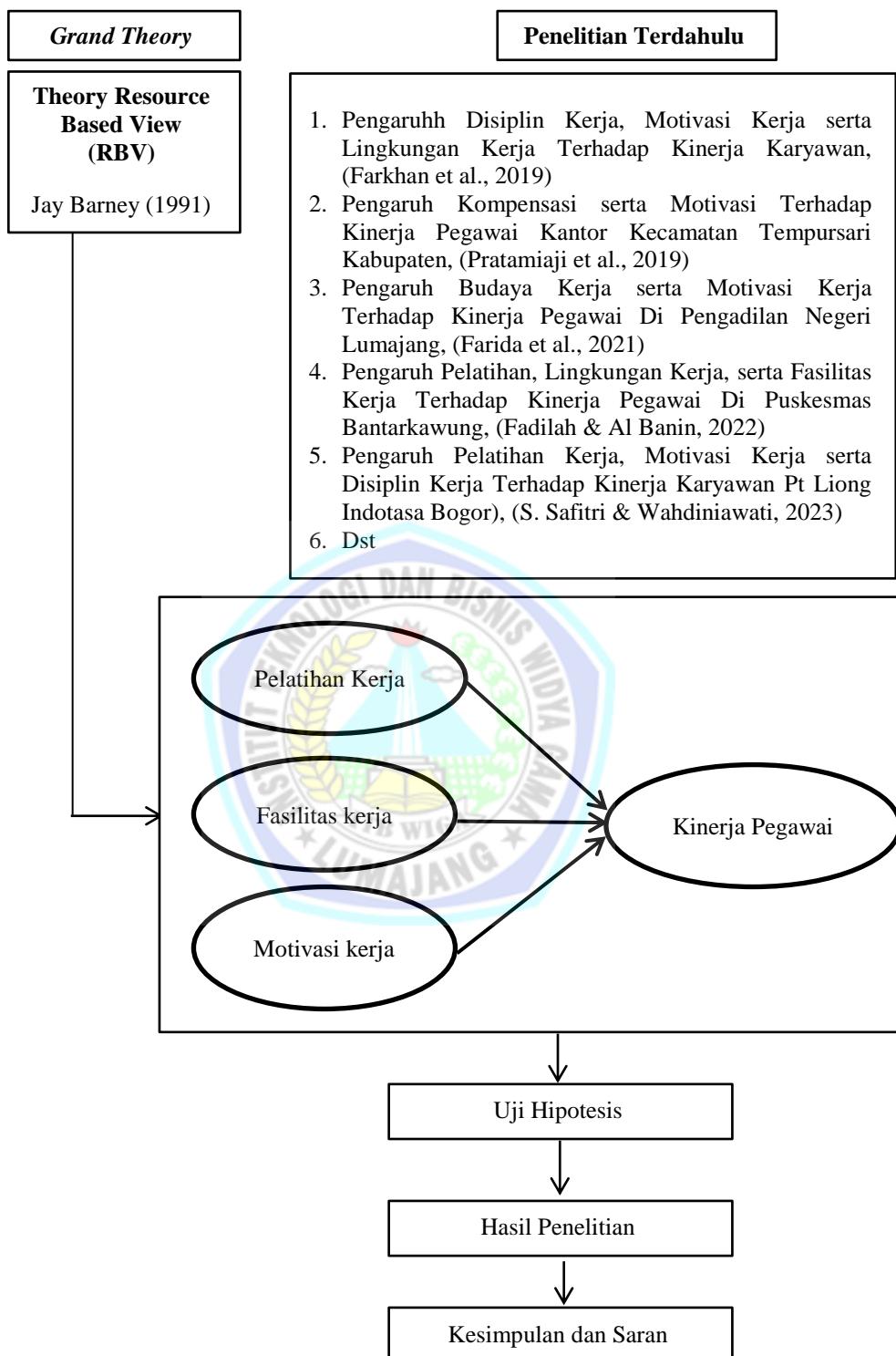
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, (2020:113) Kerangka berpikir bila tersusun dengan tepat memberikan penjelasan teoritis mengenai kaitan antara variabel yang dikaji. Oleh karena itu, penting untuk menguraikan kaitan antara variabel independen dan dependen. Setiap penyusunan paradigma studi seharusnya berlandaskan pada kerangka berpikir ini. Dalam studi yang melibatkan dua variabel atau lebih, hipotesis biasanya ditakar dalam bentuk perbandingan atau hubungan. Sejalan

dengan hal tersebut, penyusunan hipotesis sangat membutuhkan dasar kerangka berpikir yang kuat. Pada penelitian ini, kerangka berpikir digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja pekerja yang dikaitkan dengan pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja.





Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

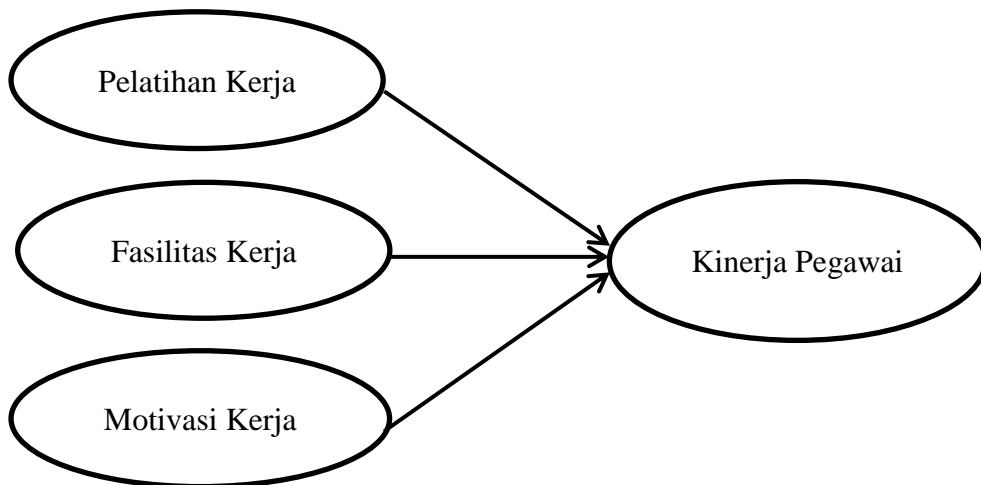
Sumber : *Grand Teory* dan Penelitian Terdahulu

Kerangka pemikiran ini pada gambar 2.1 disusun berdasarkan teori *Resource Based View* (RBV) dan didukung oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya. Berbagai penelitian tersebut menejelaskan jika pelatihan optimal dapat memperluas kapasitas serta keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai turut mendukung kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja, sementara tingginya motivasi kerja dapat mendorong semangat dan meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dianggap berperan penting dan mempunyai pengaruh secara nyata pada kinerja pegawai.

Variabel pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja adalah variabel bebas diduga ada pengaruh pada kinerja pegawai variabel terikat. maka, studi ini bermaksut guna mengkaji sejauh mana variabel bebas berpengaruh pada kinerja pegawai di instansi tempat objek studi. Hubungan antara variabel-variabel ini akan diuji melalui proses pengujian hipotesis, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang akan menjadi dasar bagi penarikan kesimpulan serta pemberian saran yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah keterangan tentang keterkaitan antar variabel yang akan dipakai guna memecahkan masalah studi serta menggambarkan suatu konsep penelitian yang dirumuskan oleh peneliti (Paramita et al., 2021). Pada studi ini kerangka konseptual terdiri dari variabel bebas (X) pelatihan kerja, fasilitas kerja serta motivasi kerja serta variabel terikat (Y) ialah kinerja pegawai.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mengaitkan dua variabel atau lebih yang didasarkan pada suatu teori, namun masih perlu diuji untuk memastikan kebenarannya. Hipotesis biasanya diambil dari sekumpulan fakta yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Dari fakta-fakta ini, peneliti dapat merumuskan hubungan antara satu fakta dengan yang lainnya, sehingga terbentuklah suatu konsep yang merupakan abstraksi dari hubungan antar berbagai fakta tersebut (Paramita & Rizal, 2018). Pada penelitian ini, hipotesis yang diajukan mencakup sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah bagian dari proses pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan setiap pegawai memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya, baik saat ini maupun dimasa depan, (Fadilah & Al Banin,

2022). Pelatihan yang rutin dan relevan sangat penting untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Dengan pelatihan yang efektif, para pegawai dapat meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalkan kemungkinan terjadi kesalahan dalam prosedur kerja. oleh karena itu, semain berkualitas serta relevan pelatihan yang dilaksanakan, artinya makin besar kinerja pegawai saat menjalankan tugas serta kewajiban tanggung jawabnya.

Pelatihan kerja memiliki peranan yang krusial guna meningkatkan kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Lumajang. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lapangan, khususnya dalam menegakkan peraturan daerah, menangani konflik, dan mengelola situasi darurat. Pelatihan yang efektif dapat memperkuat kompetensi teknis serta soft skills pegawai, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih profesional dan efisien. Selain itu, dengan adanya program pelatihan yang teratur, pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja juga akan meningkat, yang selanjutnya turut memberikan partisipasi terhadap peningkatan mutu serta efisiensi pelayanan publik.

Pelatihan kerja di kantor Satpol PP, merupakan hal penting, terutama dalam meningkatkan kompetensi teknis, keterampilan dalam menghadapi konflik, dan pemahaman mengenai prosedur penegakan hukum. Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaannya, tetapi juga dengan fasilitas yang disediakan memadai, materi yang disampaikan, serta tingkat keterlibatan peserta.

Keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai diteliti oleh beberapa penelitian diantaranya, (Fadilah & Al Banin, 2022), (Maryam et al., 2023), (S.

Safitri & Wahdiniawati, 2023), dan (Hasibuan & Dwirianto, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai. Dari argumentasi diatas, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang.

2.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merujuk pada infrastruktur serta perlengkapan yang dibutuhkan guna mendukung kelancaran pekerjaan pegawai supaya aktivitas kerja yang dilakukan menjadi lebih mudah dan kinerja pegawai dapat meningkat (Fadilah & Al Banin, 2022). Ketika fasilitas kerja disediakan dengan baik dan dalam kondisi optimal, pegawai akan bekerja lebih nyaman dan efisien. Namun, jika fasilitas yang disediakan terbatas, hal ini bisa menjadi kendala dalam menjalankan tugas secara optimal. Maka, fasilitas yang memadai, pegawai menganggap lebih dihargai serta didukung oleh kantor sehingga hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana dalam melakukan pelatihan kerja. Oleh karena itu, semakin baik fasilitas yang disediakan maka semakin tinggi pula efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pegawai.

Fasilitas kerja yang memadai merupakan suatu kunci guna mendukung kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Lumajang. Sebagai kantor yang bertugas menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, keberadaan fasilitas seperti kendaraan operasional, alat komunikasi, dan perlengkapan keselamatan sangat krusial untuk efektivitas kerja pegawai di lapangan. Namun, seringkali keterbatasan fasilitas menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas, seperti

kurangnya mobil pemadam kebakaran atau alat perlindungan saat menghadapi situasi darurat. Jika fasilitas yang tersedia optimal, pegawai akan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman, sehingga meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan kepada masyarakat.

Fasilitas kerja di Satpol PP Kabupaten Lumajang, seperti kendaraan operasional yang kurang untuk mendukung tugas mereka di lapangan. Jika fasilitas yang disediakan cukup memadai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika fasilitas yang ada terbatas, pegawai akan menghadapi berbagai kendala dalam menjalankan tugas secara optimal.

keterkaitan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya, (Fadilah & Al Banin, 2022), (Maryam et al., 2023), (I. A. Safitri & Asmuni, 2023), dan (Hasibuan & Dwirianto, 2024) yang menunjukkan jika fasilitas kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai. Penjelasan argumentasi diatas, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dapat merupakan dorongan internal untuk membuat seseorang berusaha sekuat mungkin untuk meraih capaian organisasi, juga disebabkan dari keinginan guna mencukupi kebutuhan pribadinya (Farida et al., 2021). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya akan menjalankan pekerjaan lebih optimal, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Sebaliknya, pegawai yang motivasinya rendah

cenderung menunjukkan kinerja yang buruk, kurang disiplin, serta kehilangan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika motivasi kerja meningkat, pegawai akan mampu menjalankan tugas dengan lebih optimal dan menunjukkan tanggung jawab dengan skala besar. Artinya, makin besar dorongan motivasi seseorang, maka semakin optimal juga kualitas kerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas..

Motivasi kerja menjadi aspek kunci guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan publik dan penegakan peraturan daerah. Di kantor Satpol PP Kabupaten Lumajang tingkat motivasi kerja pegawai memiliki motivasi kerja yang stabil dan cenderung tinggi meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan di lapangan para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan disiplin dan bertanggung jawab besar terhadap masyarakat dan pemerintah daerah. Adanya dukungan dari lingkungan kerja, kepemimpinan yang baik serta sistem penghargaan yang diberikan semakin memperkuat komitmen pegawai terhadap tugas atau kinerja yang dilakukan..

Motivasi kerja pada Satpol PP Kabupaten Lumajang memainkan peran besar guna peningkatan kinerja pegawai. ketika pegawai memiliki motivasi tinggi, maka pelaksanaan tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan baik meskipun adanya kendala yang dihadapi para pegawai. dalam bekerja. Ini mengindikasikan jika motivasi kerja yang optimal serta konsisten memiliki hubungan erat dalam peningkatan kinerja pegawai.

Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja pegawai diteliti sejumlah ahli yaitu (Pratamiaji et al., 2019), (Fadilah & Al Banin, 2022), (Farozji et al., 2022),

(Ambarawati et al., 2023), dan (S. Safitri & Wahdiniawati, 2023) yang mengungkapkan jika motivasi kerja ada pengaruh pada kinerja pegawai. Sesuai argumentasi diatas, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang.

