PROSENAMA 2023
ISSN online 2809-4921
Volume 3, Oktober 2023

KINERJA ANGGOTA SATPOL PP DITINJAU DARI KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVIENING DI PROVINSI JAWA TIMUR

Fransiska Dyah Ayu Puspitasari
Pemerintah Kabupaten Gresik
Email korespondensi: fransiska_hasan@yahoo.com

Abstrak: *Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja anggota Satpol PP. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis kompetensi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP melalui kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 356 orang PNS Satpol PP se Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja didapatkan melalui pengaruh variabel intervening kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. (2) Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja akan tetapi variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terbentuknya kinerja anggota Satpol PP. (3) Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional, namun kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap budaya kerja. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja terbentuk dari hubungan struktural baru variabel intervening yang bermakna bahwa kepuasan kerja yang didukung dengan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang baik dapat akan memunculkan kinerja yang baik pada anggota Satpol PP. (4) Variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. (5) Variabel Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ini bermakna bahwa semakin tinggi budaya kerja di Satpol PP akan semakin tinggi pula kinerjanya. Diantara ketiga variabel bebas bila dilihat besaran nilai koefisien strukturalnya yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung variabel kompetensi. Temuan baru yang muncul dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antar variabel intervening yaitu Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Kerja yang tidak diprediksi sebelumnya.*
Kata kunci: *Satpol PP, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kinerja*

Abstract: *This research was conducted as an effort to improve the performance of Satpol PP members. The purpose of this study is to test and analyze the competence, motivation, job satisfaction of Satpol PP members through transformational leadership and work culture. This research is a quantitative study using a sample of 356 civil servants of Satpol PP in East Java Province. The results showed: (1) Competence has an effect on transformational leadership and work culture. The influence of competence on performance is obtained through the influence of the intervening variables of transformational leadership and work culture. (2) Motivation variables have no effect on Transformational Leadership and Work Culture, but motivation variables have a positive and significant effect on the formation of Satpol PP members' performance. (3) Job satisfaction variables have a positive and significant effect on Transformational Leadership, but job satisfaction has no influence on work culture. While the effect of job satisfaction on the performance variable is formed from the new structural relationship of the intervening variables which means that job satisfaction supported by transformational leadership and a good work culture can lead to good performance in Satpol PP members. (4) Transformational Leadership Variable has no effect on performance. (5) Work culture variables have a positive and significant effect on performance, which means that the higher the work culture at the Satpol PP, the higher the performance.*
Keywords: *Satpol PP, Competency, Motivation, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Job Culture, Performance*

PENDAHULUAN

Satpol PP merupkan perangkat daerah yang mengampu pelaksanaan tugas urusan wajib Pemerintah Daerah dengan tugas pokok dan fungsi yang sangat penting yakni Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Penegakan Peraturan Daerah dan Perlindungan Masyarakat[1] di tengah berbagai stigma negatif tentang Satpol PP. Di seluruh Indonesia, jumlah anggota Satpol PP mencapai 108.803[2] orang, yang 70% diantaranya adalah staf Non PNS, dimana hal ini berarti masih perlu dilakukan optimalisasi kapasitas dan kelembagaan Satpol PP. Guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi anggota Satpol PP, Pemerintah membentuk Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja sebagai pola karir sesuai dengan amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam pasal 256 ayat (1) yang menyebutkan "Polisi Pamong Praja adalah jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil yang penetapannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Ketentuan tersebut diperkuat dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara - RB Nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja beserta Angka Kreditnya. Meskitpun aturan pelaksanaan terkait dengan jabatan fungsional Polisi Pamong Praja telah ada sejak tahun 2014, akan tetapi belum banyak Pemeritah Daerah yang menerapkan jabatan fungsional bagi para anggota Polisi Pamong Praja.

Guna penerapan Jabatan Fungsional, perlu dilakukan penelaahan terkait dengan faktor-faktor yang mendukung kompetensi dan kinerja para anggota Satpol PP dengan mempehatikan unsur pendukung kinerjanya. Dalam analisa terharap beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Mugianto (2015) dalam penelitian disertasinya yang mengukur pengaruh Komitemen (X_1), Kompetensi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Motivasi (Z) dan Kinerja karyawan (Y) Badan Pelayanan Satu Pintu Jawa Timur. Sedangkan Adinata (2015) melalui penelitian tesis menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung yaitu melalui variabel kepemimpinan transformasional (X_1), Motivasi (x_2) dan budaya organisasi (X_3) dengan pengaruh paling dominan sebesar 78% diberikan oleh variabel budaya organisasi. Dalam penelitian berbeda, Amelia (2018) dalam penelitiannya terhadap anggota Satpol PP Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung menemukan bahwa diantara pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) Satpol PP, pengaruh kepemimpinan transformasional lebih mendominasi dalam peningkatan kinerja anggota Satpol

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan trasnformasional anggota Satpol PP?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap budaya kerja anggota Satpol PP?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan trasnformasional anggota Satpol PP?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap budaya kerja anggota Satpol PP?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional anggota Satpol PP?

[1] Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
[2] Data Direktorat Polisi Pamong Praja Kementrian Dalam Negeri Tahun 2019.

8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap budaya kerja anggota Satpol PP?
9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP ?
10. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP?
11. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP?

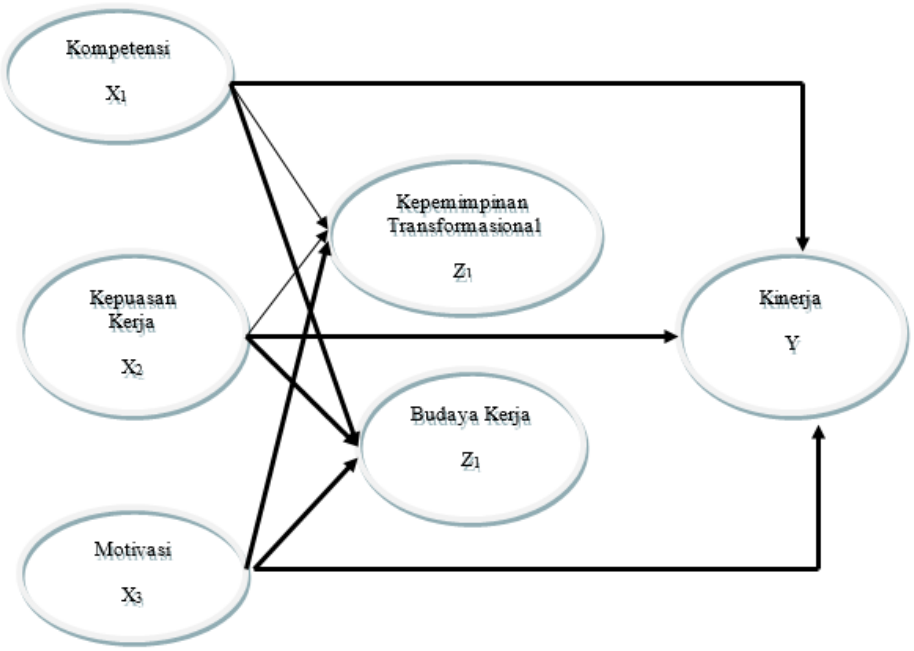
Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kepemimpinan trasnformasional anggota Satpol PP
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap budaya kerja anggota Satpol PP
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepemimpinan trasnformasional anggota Satpol PP
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap budaya kerja anggota Satpol PP
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kepemimpinan transformasional anggota Satpol PP
8. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya kerja anggota Satpol PP
9. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP
10. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP
11. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP

METODE PENELITIAN

Peneltian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampling dengan metode Slovin dari 3230 anggota Satpol PP se Provinsi Jawa Timur diambil sampel sebanyak sebesar 356 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Likert yang disusun dari pengembangan variabel-variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja anggota Satpol PP, yaitu Kompetensi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Kerja. Adapun data diolah dengan menggunakan SEM untuk dianalisis hubungan antar variabelnya.

Diagram jalur dalam Penelitian ini ditampilkan dalam gambar 2.1 berikut ini



Gambar 2.1
Diagram Jalur Penelitian

Diagram Jalur tersebut menggambarkan hubungan antara variabel exogen yakni Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Motivasi dan variabel endogen Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Umum Satpol PP

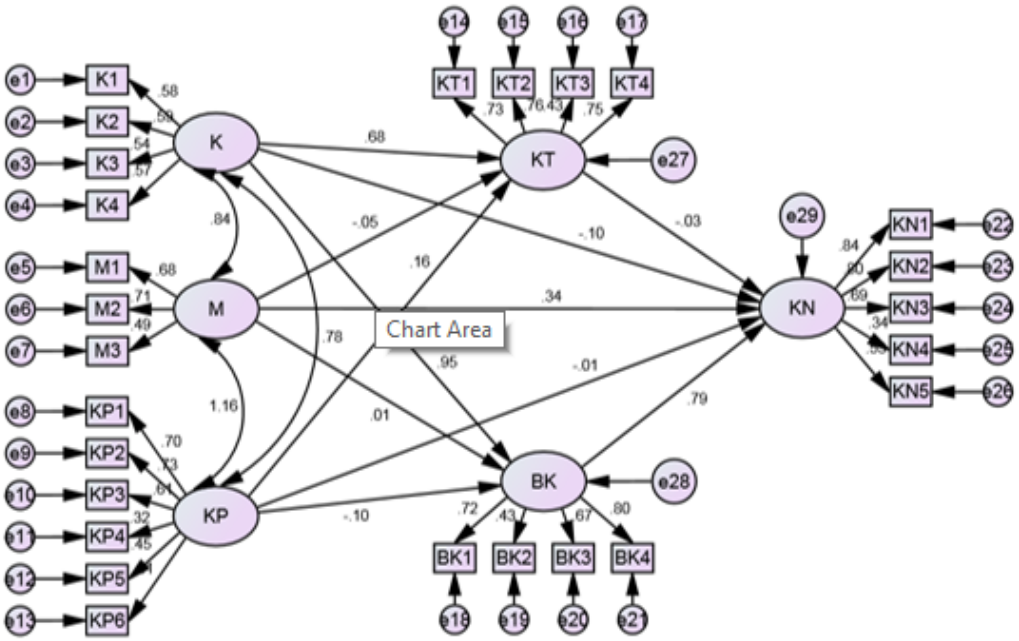
Satpol PP sebagaimana amanat dalam peraturan perundangannya melaksanakan tugas Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Penegakan Peraturan Daerah dan Perlindungan Masyarakat memiliki kekhususan kewenangan, SOP dan pola tindak dalam kinerjanya. Anggota Satpol PP wajib memiliki keterampilan dan kompetensi khusus sebagaimana diamanatkan dalam Permenpan 4 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Permenpan tersebut mengamatkan kepada seluruh anggota Satpol PP untuk diuji kompetensinya agar bisa terlihat kinerja masing-masing anggota. Data per tahun 2020, belum banyak anggota Satpol PP yang telah melakukan Uji kompetensi. dalam gambar 3.1 berikut ini nampak perbandingan pelaksanaan uji kompetensi.

Gambar 3.1 Jumlah Anggota Satpol PP yang Telah Mengikuti Uji Kompetensi
Sumber : Data Kemendagri Tahun 2020

Dari data tersebut, masih nampak berbagai kelemahan dari pelaksanaan uji kompetensi oleh Satpol PP di seluruh Indonesia, bahwa baru sekitar 7100 orang anggota Satpol PP yang telah melakukan uji kompetensi namnun 6580 diantaranya belum diangkat dalam Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja. 7100 orang anggota Satpol PP itu sendiri masih 30% dari jumlah seluruh anggota se Indonesia.

Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM) dengan confirmatory factor analysis (CFA) program AMOS 22.0 yang memiliki kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstrak dilihat melalui critical ratio (CR). Variabel laten (construct) penelitian ini terdiri dari kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan model persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai critical ratio (CR) pada regression weight dengan nilai minimum 2,0 secara absolut. Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Sebagai berikut dalam Gambar 3.2 ditampilkan model pengembangan struktur hipotesis untuk mengetahui hasil analisis model hubungan.



Gambar 3.2 Pengembangan Model Hipotesis

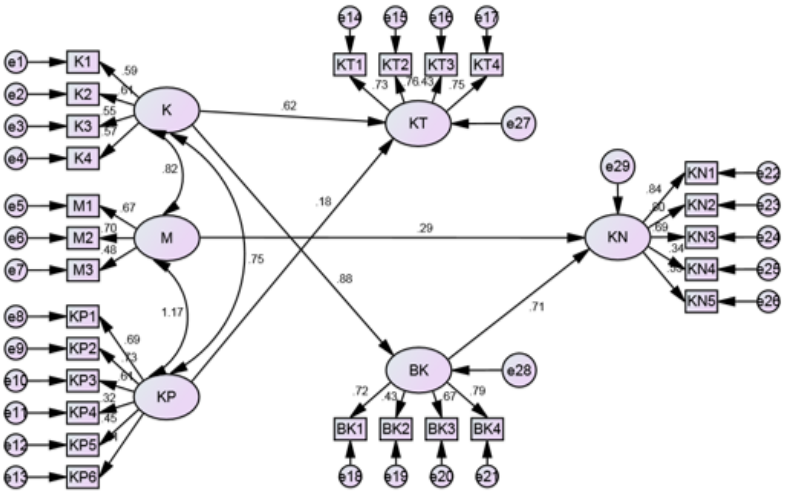
Menyajikan perhitungan korelasi antar variabel yang dihipotesakan sebelumnya, dapat kita lihat hasil perhitungan dalam SEM bahwa terdapat beberapa variabel yang memiliki koefisien korelasi dengan nilai negatif. Hasilnya nampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Besaran Koefisien Struktural antar Variabel Independen dengan Variabel Dependen

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Struktural	p	Keterangan
Kompetensi	Kepemimpinan Transformasional	0,6831	<0,001	Signifikan
Kompetensi	Budaya Kerja	0,9503	<0,001	Signifikan
Kompetensi	Kinerja	-0,0984	0,6568	Tidak Signifikan
Motivasi	Kepemimpinan Transformasional	-0,0502	0,6592	Tidak Signifikan
Motivasi	Budaya Kerja	0,0076	0,9468	Tidak Signifikan
Motivasi	Kinerja	0,3382	<0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	0,1650	0,2025	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Budaya Kerja	-0,1035	0,4079	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja	-0,0070	0,9421	Tidak Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	Kinerja	-0,0286	0,7338	Tidak Signifikan
Budaya Kerja	Kinerja	0,7923	<0,001	Signifikan

Sumber : Diolah dari data.

Memperhatikan bahwa banyak hubungan dalam model yang tidak signifikan, maka dilakukan modifikasi dengan membuang variabel yang tidak signifikan. Modifikasi model ditampilkan dalam gambar 3.3 berikut



Gambar 3.3 Modifikasi Model

Modifikasi model ini menghilangkan hubungan yang tidak signifikan dalam model yang sebelumnya dengan hasil sebagai berikut dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2 Koefisien Struktural Variabel Independen dengan Variabel Dependen

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Struktural	p	Keterangan
Kompetensi	Kepemimpinan Transformasional	0,6217	<0,001	Signifikan
Kompetensi	Budaya Kerja	0,8761	<0,001	Signifikan
Motivasi	Kinerja	0,2919	<0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	0,1788	0,0485	Signifikan
Budaya Kerja	Kinerja	0,7052	<0,001	Signifikan

Sumber : diolah dari data

Bila kita membandingkan tabel 3.1 dengan tabel 3.2 di atas dapat dilihat perbedaan signifikan, dimana variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja pada gambar 3.2 yang tadinya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja menjadi ada pengaruh tidak langsung yang didapatkan dari pengaruh variabel kepemimpinan transformasional tehadap variabel budaya kerja. Dengan demikian ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel dependen Kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh kepada Kepemimpinan Transformasional pada anggota Satpol PP. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.4200. dimaknai bahwa Kompetensi berpengaruh pada Kepemimpinan Transformasional diterima dan terdukung data empiris.

Uji Hipotesis 2 : Kompetensi berpengaruh kepada Budaya Kerja pada anggota Satpol PP. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Budaya Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.62 maka hipotesis kedua yaitu Kompetensi berpengaruh pada Budaya Kerja diterima dan didukung data empiris.

Uji Hipotesis 3 : Kompetensi berpengaruh kepada Kinerja pada anggota Satpol PP. Pembuktian hipotesis bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja tidak terbukti secara langsung. Artinya variabel independen kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel dependen kinerja. Namun bila melihat modifikasi struktural kedua, dapat dilihat adanya pengaruh tidak langsung variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen kinerja melalui variabel intervening Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,420 ditambah dengan pengaruh variabel intervening Budaya kerja sebesar 0,330. Adapun besar pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja adalah sebesar Y = (0,42x0,33x0,71) + (0,62x0,71) atau sebesar nilai 0,539. Persamaan tersebut memiliki makna bahwa kompetensi yang meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya kerja di lingkungannya akan meningkatkan kinerja anggota Satpol PP. Hal tersebut didukung

dengan nilai probabilitas kesalahan (p) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yaitu Kompetensi berpengaruh pada Kinerja diterima dan didukung dengan data.

Uji Hipotesis 4 : Motivasi berpengaruh kepada Kepemimpinan Transformasional pada anggota Satpol PP. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional dengan nilai koefisien korelasinya sebesar -0.0502 yang bermakna bahwa apabila motivasi meningkat maka persepsi kepemimpinan transformasional terhadap pimpinannya akan menurun. Hal tersebut didukung dengan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,6592 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 yang seharusnya sebagai kriteria yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yaitu Motivasi berpengaruh pada Kepemimpinan Transformasional tidak diterima.

Uji Hipotesis 5 : Motivasi berpengaruh kepada Budaya Kerja pada anggota Satpol PP. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Budaya kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,0076 yang bermakna bahwa apabila motivasi meningkat maka budaya kerja di lingkungan kerjanya akan meningkat pula. Namun hal tersebut tidak didukung dengan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,9468 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 yang seharusnya sebagai kriteria yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yaitu Motivasi berpengaruh pada Budaya Kerja tidak diterima.

Uji Hipotesis 6 : Motivasi berpengaruh kepada Kinerja pada anggota Satpol PP. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja dengan besaran nilai koefisien korelasinya 0,2919.yang bermakana Motivasi berpengaruh pada Kinerja diterima dan didukung dengan data empiris.

Uji Hipotesis 7 : Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Kepemimpinan Transformasional pada anggota Satpol PP. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,1780 yang bermakna hipotesis Kepuasan kerja berpengaruh pada Kepemimpinan Transformasional diterima dan didukung dengan data empiris.

Uji Hipotesis 8 : Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Budaya Kerja pada anggota Satpol PP. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Budaya Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,1035 yang bermakna hipotesis kedelapan yaitu Kepuasan kerja berpengaruh pada Budaya Kerja tidak diterima.

Uji Hipotesis 9 : Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Kinerja pada anggota Satpol PP.

Variabel Kepuasan Kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja. Akan tetapi dengan adanya variabel intervening Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ditemukan adanya pengaruh tidak langsung sebesar 0,32x0,33x0,71=0,075.Dengan demikian, maka hipotesis kesembilan yaitu Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja dapat diterima dan didukung data.

Uji Hipotesis 10 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh kepada Kinerja pada anggota Satpol PP.

Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,0286 yang bermakna. Dengan demikian, maka hipotesis kesepuluh yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada kinerja tidak diterima.

Uji Hipotesis 11 : Budaya Kerja berpengaruh kepada Kinerja pada anggota Satpol PP. Variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,7100 Berarti hipotesis Budaya Kerja berpengaruh pada kinerja

diterima dan didukung data empiris.

KESIMPULAN

1. Bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja, sebagaimana digambarkan dalam gambar 3.2 sebelumnya, variabel kompetensi baru memberikan pengaruh tidak langsung kepada variabel kinerja melalui variabel intervening kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Kompetensi dalam lingkup Satpol PP merupakan hal baru yang diperkenalkan melalui Permenpan RB Nomor 4 tahun 2014 tentang Jabtaan Fungsional Pol PP dan Angka Kreditnya. Melalui Permenpan tersebut, anggota Satpol PP mulai dituntut untuk memiliki kompetensi kerja dalam bidang Pol PP. Pada kenyataannya setelah enam tahun berjalan, belum semua anggota Satpol PP telah mengukuti Uji kompetensi. Dari tiga puluh dua ribu tiga ratus tujuh puluh (32.370) orang anggota PNS Satpol PP baru sebelas ribu dua ratus enam puluh dua (11.262) orang yang mengikuti Uji kompetensi tersebut[3] . Hal tersebut artinya masih kurang lebih 34% dari keseluruhan anggota tersebut yang telah teruji kompetensinya di bidang ke Satpol PPan.
2. Bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel persepsi kepemimpinan transformasional yang mengindikasikan kuatnya pengaruh internal anggota Satpol PP terhadap kinerja dan mengabaikan pengaruh lain. Melalui beberapa penelitian terdahulu, dtemukan bahwa anggota Satpol PP memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan dominasi pemenuhan kebutuhan dasar sebagai motif utama[4] (Puspitasari, 2008). Motif tersebut mendorong anggota Satpol PP untuk melakukan pekerjaan dan menampilkan perrforma kerja terbaiknya. Motivasi tersebut pada akhirnya mengabaikan persepsi mereka terhadap pola kepemimpinan atasannya.
3. Bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel budaya kerja. Hal ini berarti bahwa budaya kerja yang terbentuk secara alamiah menjadi dinamika kerja anggota Satpol PP yang berulang tanpa memperhatikan kondisi motivasi anggotanya. Dapat diartikan dalam kondisi motivasi apapun, budaya kerja telah terbentuk dan berjalan dalam waktu yang cukup lama dan menjadi kebiasaan. Meskipun dalam penelitian terdahulu telah ditemukan bahwa budaya kerja yang baik berpengaruh membentuk motivasi karyawan[5] akan tetapi dalam kondisi ini hipotesis yang diprediksi ternyata tidak dapat terbentuk.
4. Bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja, akan tetapi melalui jalur variabel intervening kepemimpinan transformasional dan budaya kerja, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja. Meskipun berlawanan dengan apa yang diungkapkan Vroom dan Straus[6], bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mendorong munculnya kinerja yang tinggi, maka temuan yang ada dalam penelitian ini menjadi salah satu kondisi yang dapat diteliti lebih lanjut, terkait adanya pengaruh tambahan dari variabel intervening berupa kepuasan kerja dan budaya kerja, maka kinerja tinggi dapat dibentuk apabila kepuasan kerja anggota tinggi disertai dengan persepsi kepemimpinan transformasional positif serta budaya kerja yang baik. Tanpa intervensi kedua variabel tersebut maka kepuasan kerja tidak memiliki arti penting dalam pembentukan kinerja anggota Satpol PP.
5. Variabel kepemimpinan transformasional juga hanya memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel budaya kerja. Persepsi anggota Satpol PP

[3] (https://ditjenbinaadwil.kemendagri.go.id)
[4] Puspitasari, Fransiska Dyah Ayu Puspitasari. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Satpol PP
[5] Haryanto, 2016
[6] Vroom&Straus, 1986

terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap terbentuknya kinerja mereka. Seperti dijelaskan sebelumnya, karakter khusus yang dimiliki anggota Satpol PP membentuk sebuah pola kerja tertentu yang unik, seperti mengabaikan persepsi mereka terhadap pola kepemimpinan atasannya. Mereka tidak tergantung pada pimpinannya, karena anggota Satpol PP bekerja dengan tugas pokok fungsi dan SOP yang jelas. Pekerjaannya telah terjadwal dengan pembagian tugas yang jelas. Dalam hal ini pimpinan berperan membuat target, mengarahkan, mendorong dan memonitor anggotanya.

6. Munculnya sebuah hubungan antar variabel baru yang tidak diprediksi sebelumnya dalam hipotesis, yaitu hubungan antara variabel intervening. Semula peneliti tidak memprediksi dan menghipotesiskan adanya hubungan antara variabel intervening kepemimpinan transformasional dan budaya kerja dalam membentuk kinerja pada anggota Satpol PP, akan tetapi hasil dari modifikasi model struktural yang kedua memunculkan adanya pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa untuk membentuk kinerja yang baik pada anggota Satpol PP dapat dibentuk melalui kepuasan kerja anggota yang didukung oleh kepemimpinan transformasional yang positif dan budaya kerja yang baik pula. Apabila dalam penelitian yang berbeda masing-masing variabel berpengaruh langsung terhadap kinerja, maka faktor tertentu yang menyebabkan kekhususan kondisi kerja di Satpol PP yang muncul dalam penelitian ini menyebabkan terbentuknya pola hubungan dan pengaruh baru dari variabel bebas kepuasan kerja dan variabel intervening kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Kondisi yang berbeda dari prediksi hipotesis tersebut disebabkan beberapa faktor. Teori yang mendasari penelitian ini berdasar pada teori yang dikembangkan di Negara lain belum tentu terjadi di Indonesia. Adanya pengaruh budaya, kebiasaan kerja, serta faktor lain menyebabkan terjadinya perbedaan hasil penelitian dengan teori yang mendasari. Hubungan antara variabel yang ditemukan pada penelitian terdahulu juga menggunakan sampling yang berbeda, seperti karyawan perusahaan maupun ASN di luar Satpol PP. ASN yang bertugas di Satpol PP memiliki perbedaan karakter pribadi maupun cara kerja dengan ASN pada umumnya maupun karyawan perusahaan lainnya. Anggota Satpol PP diidentikkan dengan petugas lapangan yang menangani kegiatan penegakan perda, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta kelimnasan. Anggota Satpol PP kerap berada di lapangan untuk melakukan patroli, penjagaan, pengamanan dan operasi penertiban yang jauh dari sifat administratur. Kondisi kerjanya lebih sulit dan resiko kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Dari pembahasan di atas, dapat ditajamkan beberapa hal beberapa yang mempengaruhi tidak terpenuhinya hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Sifat pekerjaan Satpol PP
2. Keunikan karakteristik anggota pada Satpol PP
3. Kurangnya pendidikan dan latihan khusus bagi anggota Satpol PP
4. Ketimpangan ASN Satpol PP dengan ASN pada Perangkat daerah lain.
5. Stigma negatif tentang Satpol PP di masyarakat.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Populasi yang diambil hanyalah anggota Satpol PP dari Kabupaten/Kota dan Provinsi di Jawa Timur yang belum merepresentasikan anggota Satpol PP di seluruh Indonesia

2. Belum meratanya pelaksanaan uji kompetensi di Jawa Timur yang menyebabkan banyak Kabupaten / Kota tidak dipilih sebagai lokus sampling.

Guna perbaikan dan penyempurnaan penelitian kedepan dapat memperluas lokus dan variabel dalam penelitian.

REFERENSI

Afful, B.-A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative Education*, *3*(3), 309–314. http://www.scirp.org/journal/ce

Alderfer, C. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs". Organizational Behavior and Human Performance*. *142–75. doi:10.1016/0030-5073(69)90004-X*.

Amelia, I. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*.

Apriyanto, S. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Staff Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang. *Universitas Diponogoro*.

Ayuningrun, W. (2010). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP London Sumatra Tbk Medan*.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Erlbaum.

Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, *4*(2), 132–149. https://doi.org/10.1108/0885862031047313

Bellios, Demitrias., Kusthelios, A. (2014). Organisational Culutere and Job Satisfaction : A Review. *International Review of Management and Marketing*, *4*(3). https://doi.org/. Vol. 4, No. 2, 2014, pp.132-149 ISSN: 2146-4405

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(1).

Buytendijk, F. (2009). *Performance Leadership.* McGrew Hill.

Cameron, K. & Q. R. (1999). *Organization Culture*. Addison Valey.

Centranum. (2019). *Competencies used to shape organizational cultural.* https://www.centranum.com/resources/competency-management/use-core-competencies/#

Dezenzo, David A., Robbins, S. P. (2002). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.

Dr. Sopiah., Sangadji, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Andi.

Dwi Pujiyanto, Nur., Puspita, Dyah Retna., Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang. *Https://E-Journal.Unair.Ac.Id*, *30*(3).

Fillipo, Edwin B., Mas'ud, M. (2011). *Manajemen Personalia* (6th ed.). Erlangga.

Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online*, *2*(3), 23198028.

Jossey, B. (2011). *Charismatic Leadership.* Sage Publisher.

Kemendagri. (n.d.). *Enam Poin Penting Enam Poin Penting dalam Sistem Merit*. https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/enam-poin-penting-dalam-sistem-merit. di download 7 April 2019

Koda, S., Rumpea, P., & Tulusan, F. (2017). Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara). In *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT* (Vol. 3, Issue 046). https://www.neliti.com/id/publications/74665/upaya-peningkatan-kinerja-aparatur-sipil-negara-studi-di-puskesmas-daru-kecamata

Koesmono, H. T. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di

Jawa Timur. *Staf Penjajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya ABSTRAK*. https://doi.org/10.1109/MS.2008.35

Kolibácová, G. (2014). The relationship between competency and performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, *62*(6), 1315–1327. https://doi.org/10.11118/actaun201462061315

Kuntoro, H. (2018). *Metode Sampling dan Penentuan Besar Sampel*. Pustaka Melati.

Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Model pengujian dengan variabel mediasi. In *Telaah Bisnis* (Vol. 16, Issue 1, pp. 17–30). http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/28

Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Linking Personal Competencies with Transformational Leadership Style Evidence from the Construction Industry in Thailand. *Journal of Construction in Developing Countries*.

Luthan, G. P. (2007). *Work Motivation*. Sage Publisher.

Maaleki, A. (2018). *The ARZESH Competency Model*.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

McClelland, D. . (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand Reinhold.

McClelland, D. . (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press.

McClelland, D., & Burnham, D. (1977). *Power is the Great Motivator*. Harvard Business Review.

Megahed, N. (2018). A Critical Review of the Literature and Practice of Competency Modelling. In *KnE Social Sciences* (Vol. 3, Issue 10, p. 104). https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3106

Mejla, L. R. G. et A. (2001). *Managing Human Resource* (3rd ed.). Prentice Hall.

Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia.

Mualldin, I. (2016). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAN KAJIAN TEROTIK DAN EMPIRIS. *Academia*, 1–15. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10051.71209

Mukhtar, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Makasar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, *7*(10).

Munro, Donald., Schumaker, John F, Carr, S. C. (1997). *Motivation and Culture*. Routledge.

Murgianto. (2016). the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, *3*, 378–396.

Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu.

Pattiasina, M., Roring, Mi., & Rumawas, W. (2016). BTN. *Jurnal Administrasi BIsnis*, *4*(2). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12258

Prasetyo, D. (2016). Pengaruh Kepempinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kayana Indonesia). In *htpp://unair.ac.id*. Airlangga.

Puspitasari, Fransiska Dyah Ayu. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP di Kabupaten Gresik. Tesis. STIE Mahardika Surabaya.

Putra, I. D. M. A. P., & Sintaasih, D. K. (2018). Efek Moderasi Skeptisisme Profesional Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *5*, 1375. https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i05.p06

R.J.B. SETYAWAN. (2017). Pengaruh Kompetensi, Persepsi Perilaku Pimpinan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Organization Sebagai Variabel Intervening Di Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur. *Universitas Airlangga*. http://repository.unair.ac.id/id/eprint/65820

Rahayu, K. P. (2010). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di Lingkungan Mahkamah Konstitusi.* Univeristas Indonesia.

Rakasiwi, G. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*.

Rantesalu, Agustina., Mus, Abdul Rahman. , Mapparenta., Arifin, Z. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan Budaya Organisasi pada Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai mediator. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, *4*(9). www.questjournals.org

Rethans, J. J., Norcini, J. J., Barón-Maldonado, M., Blackmore, D., Jolly, B. C., LaDuca, T., Lew, S., Page, G. G., & Southgate, L. H. (2002). The relationship between competence and performance: Implications for assessing practice performance. *Medical Education*, *36*(10), 901–909. https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2002.01316.x

Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (10th ed.). Alfabeta.

Rivai, W. (2008). *Performance Appraisal* (2nd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Schuter, Rendal., Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.

Septian, B. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV.. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *53*(1)

Http://ditjenbinaadwil.kemendagri.go.id/index.php/2020/09/03/kementerian-dalam-negeri-menyelenggarakan-uji-kompetensi-jabatan-fungsional-pol-pp-secara-online// didownload 2 Oktober 2020