

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, begitupun organisasi pemerintah. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat apabila diatur dengan manajemen yang baik dan benar. Berbicara tentang kinerja ASN bukan merupakan suatu hal yang baru karena kinerja ASN merupakan sorotan publik yang selalu berkonotasi negatif dengan anggapan bahwa urusan di pemerintahan terlalu berbelit-belit, lamban, tidak efektif dan efisien bahkan masih ditemukan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) hal ini tidak sepenuhnya benar dan tidak sepenuhnya salah.

Melalui penyampaian visi dan misi sebagai Presiden terpilih tahun 2019-2024 Presiden Jokowi telah menginstruksikan pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya demi pengembangan sumberdaya manusia Indonesia. Pemerintah terus berupaya melakukan perubahan dalam tatanan birokrasi karena ASN dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman sebab ASN pada era masyarakat 4.0 (*four Point Zero*) dihadapkan dengan berbagai persoalan yang lebih kompleks sehingga menuntut ASN menjadi pelayanan yang lebih profesional dan handal yang mampu bersaing.

Pemerintah bersama lembaga legislatif terus melakukan kajian dengan merevisi aturan-aturan terkait ASN. Hal ini dapat dipahami sebagai bentuk perwujudan *good governance* di mana Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian digantikan dengan Undang-Undang No. 5

Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menurut Undang-Undang ini yang disingkat (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-Undang ini merubah paradigma baru bagi ASN yang dituntut untuk menjadi pelayan masyarakat yang profesional, integritas yang tinggi dan bersih dari praktek KKN, berkinerja tinggi, bebas dari intervensi dan dinamika politik serta mampu menjadi perekat dan menjaga keutuhan Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi dari ASN serta bebas dari intervensi dan dinamika politik, pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan Peraturan Menteri No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan menteri ini diantaranya mengatur tentang manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja adil dan wajar tanpa melihat perbedaan politik, suku, ras, jenis kelamin serta agama sehingga ASN bekerja secara profesional untuk mewujudkan kinerja organisasi pemerintah yang optimal.

Kinerja pemerintah baik itu di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah ditentukan oleh kinerja kementerian/lembaga untuk pemerintah pusat sedangkan kinerja organisasi perangkat daerah untuk pemerintah daerah Provinsi/Kota/Kabupaten. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat kantor (SATPOLPP) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di seluruh Provinsi/Kota dan Kabupaten seluruh Indonesia.

ASN yang bekerja di kantor SATPOLPP disebut polisi pamong praja mereka kekhususan karakteristik dan jenis pekerjaan yang diatur dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Kantor SATPOLPP dibentuk untuk melaksanakan tugas menegakkan peraturan daerah (PERDA) dan peraturan kepala daerah (PERKADA) tentang penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Sedangkan fungsinya melakukan penyusunan program penegakan PERDA dan PERKADA, pelaksanaan kebijakan penegakan PERDA dan PERKADA, pelaksanaan koordinasi penegakan PERDA dan PERKADA, pengawasan terhadap masyarakat, aparatur atau badan hukum atas pelaksanaan PERDA dan PERKADA serta pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kekhususan yang dimaksud meliputi kewenangan tugas, budaya organisasi serta seragam dan atribut yang digunakan oleh ASN kantor SATPOLPP. Kewenangan diamanatkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yaitu, SATPOLPP mempunyai kewenangan untuk melakukan penindakan non-yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas PERDA dan PERKADA, menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, melakukan tindakan administratif terhadap terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas PERDA dan PERKADA, serta mempunyai kewenangan melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau

badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas PERDA dan PERKADA melalui penyidik pegawai negeri sipil (PPNS).

Budaya organisasi SATPOLPP mengadopsi budaya semi militer dan sistem “satu komando” dalam setiap pergerakannya pemegang komando adalah kepala satuan polisi pamong praja (KASATPOLPP) yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab kepada Gubernur/Walikota melalui Sekertaris Daerah Provinsi/Kota untuk tingkat provinsi/kota, dan Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten untuk tingkat Kabupaten. Selain itu pakaian dinas dan warna pakaian dinas yang digunakan oleh ASN kantor SATPOLPP berbeda dengan ASN pada umumnya sehingga ASN ini mudah dibedakan dari ASN kantor lainnya.

ASN dan Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Kontrak Daerah (TEKODA) yang bekerja di kantor SATPOLPP atau biasa disebut polisi pamong praja, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berpedoman kepada Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah No.16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 26 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat Serta Perlindungan Masyarakat serta PERDA dan PERKADA.

Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu dibentuk dengan Peraturan Bupati Belu No. 44 tahun 2016, di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu terdapat 1 (satu) Kepala, 1 (satu) Sekretaris, 5 (lima ) Bidang, 3 (tiga) Sub Bagian dan 10 (sepuluh) Seksi. Kekhususan karakteristik dan jenis pekerjaan serta penampilan yang berbeda menuntut polisi pamong praja Kabupaten Belu memiliki kinerja yang baik, pandangan masyarakat umum terhadap polisi pamong praja di Kabupaten

Belu terutama dalam melaksanakan tugas di lapangan menjadi salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan tugas.

Polisi pamong praja di Kabupaten Belu banyak menghadapi berbagai persoalan dengan masyarakat umum. Sikap humanis, pendekatan persuasif dalam melaksanakan perintah atasan serta kemampuan untuk menjelaskan peraturan-peraturan mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Berikut merupakan capaian kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu yang dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Capaian Kinerja Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu**  
**Selama 2 Tahun Terakhir**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Mewujudkan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Mengikuti kegiatan sosialisasi perundang-undangan	2 kali	2 kali	100	2 kali	2 kali	100
		Mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	3 kali	1 kali	33	3 kali	2 kali	66
		Terlaksananya program peningkatan kapasitas anggota SATPOLPP	3 kali	2 kali	66	3kali	2 kali	66
		Mengikuti HUT Polisi Pamong Praja	2 kali	2 kali	100	2 kali	2 kali	100
2.	Meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan	Tersedianya petugas pengendali keamanan lingkungan	153 orang	153 orang	100	155 orang	155 orang	100
3.	Terwujudnya pemeliharaan KAMTIBMAS & Pencegahan tindak kriminal	Terwujudnya penegakkan PERDA/PERBUB serta peraturan daerah lainnya	7 perda	6 perda	85	7 perda	4 perda	57

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
		Terwujudnya penyidikan terhadap pelanggaran PERDA/PERBUB serta peraturan daerah lainnya	5 kasus	4 kasus	<b>80</b>	4 kasus	3 kasus	<b>75</b>
		Terwujudnya pelaksanaan pengamanan dan pengamanan unjuk rasa dan kerusuhan massa	6 kali	4 kali	<b>66</b>	5 kali	4 kali	<b>80</b>
		Terwujudnya pembinaan dan operasi penertiban umum dan ketentraman masyarakat	4 kali	3 kali	<b>75</b>	6 kali	5 kali	<b>83</b>
		Terlaksananya pengawalan pejabat Negara/orang-orang penting	10 kali	8 kali	<b>80</b>	12 kali	10 kali	<b>83</b>
4.	Terwujudnya pemberdayaan masyarakat untuk menjaga KAMTIBMAS	Terlaksananya fasilitasi pemberdayaan SATLINMAS	1.550 orang	1.550 orang	100	1.550 orang	1.550 orang	100
5.	Terwujudnya peningkatan kesiagaan & pencegahan bahaya kebakaran	Tersedianya sarana dan prasarana pencegahan bahaya kebakaran yang memadai	7 jenis	5 jenis	<b>71</b>	7 jenis	4 jenis	<b>57</b>
		Terwujudnya peningkatan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran	69 kasus	45 kasus	<b>65</b>	69 kasus	35 kasus	<b>50</b>

Sumber : LAKIP SATPOLPP Kab. Belu

Tabel 1.1 di atas menjelaskan sasaran strategis dari 5 (lima) bidang pada kantor SATPOLPP Kabupaten Belu, dari bidang-bidang tersebut terdapat total 13 (tigabelas) indikator kinerja yang harus dicapai namun selama 2 tahun terakhir kantor SATPOLPP Kabupaten Belu hanya mampu mencapai target 100% untuk 4 (empat) indikator kinerja saja yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.

Bidang Sumber Daya Aparatur terdapat 1 (satu) sasaran Strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja, selama 2 (dua) tahun terakhir terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang tidak terealisasi 100%. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat terdapat 1 (satu) sasaran strategis dengan 1(satu) indikator kinerja, selama 2 (dua) tahun terakhir terealisasi 100%. Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Daerah terdapat 1(satu) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja, selama 2 (dua) tahun terakhir semua indikator kinerja tidak mencapai 100%. Bidang Perlindungan Masyarakat terdapat 1(satu) sasaran strategis dengan 1(satu) indikator kinerja, selama 2 (dua) tahun terakhir terealisasi 100%. Bidang Pemadam Kebakaran terdapat 1 (satu) sasaran strategis dengan 2 (dua) indikator kinerja semua indikator kinerja tidak mencapai 100%.

Jumlah keseluruhan polisi pamong praja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu tahun 2022 berjumlah 159 orang. Jumlah ASN yang berstatus PNS 50 orang sedangkan ASN yang berstatus PPPK tidak ada, oleh sebab itu pemerintah daerah Kabupaten Belu melalui kantor SATPOLPP merekrut TEKODA berjumlah 109 orang. Kondisi riil di lapangan menuntut kantor SATPOLPP Kabupaten Belu merekrut TEKODA untuk membantu pelaksanaan tugas, perekrutan TEKODA menjadi polisi pamong praja didominasi oleh tenaga kontrak daerah yang berijasah SMA.

Dalam pelaksanaan tugas menertibkan PERDA dan PERKADA di lapangan sering terjadi gesekan dengan masyarakat yang berujung bentrok antara masyarakat dan polisi pamong praja hal ini diduga disebabkan oleh ketidakcakapan dari polisi pamong praja, ketidakmampuan berkomunikasi secara

efektif dengan masyarakat, tidak keahlian tertentu serta tidak pengetahuan yang baik terkait PERDA dan PERKADA maupun peraturan lainnya. Gesekan dapat dihindari apabila polisi pamong praja yang bertugas tingkat pendidikan dan keahlian yang memadai. Pendapat ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002:67), menyatakan bahwa pendidikan yang memadai untuk menjalankan tugas dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Tingkat pendidikan anggota SATPOLPP dapat dilihat dalam tabel 1.2 di bawah.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pendidikan Polisi Pamong Praja Kantor**  
**SATPOLPP Kab. Belu**

NO	PENDIDIKAN	GOLONGAN ASN												TEKODA			JLH	
		IV			III			II			I			L	P	JLH		
		L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH					
1	SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	SMP	-	-	-	-	-	-	4	-	4	1	-	1	2	-	2	7	
3	SMA	1	-	1	13	1	14	14	1	15	-	-	-	82	16	98	128	
4	DIPLOMA	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	
5	S1	3	1	4	8	1	9	-	-	-	-	-	-	6	2	8	21	
6	S2	1		1	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
7	S3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>JUMLAH</b>		<b>50</b>												<b>109</b>			<b>159</b>	

Subag Umum & Kepegawaian Tahun 2022

Dari tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah seluruh polisi pamong praja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu sebanyak 159 orang dengan jumlah polisi pamong praja ASN yang berstatus PNS 50 orang dan polisi pamong praja berstatus TEKODA 109 orang. Klasifikasi polisi pamong praja berdasarkan tingkat pendidikan masih didominasi tingkat pendidikan SMA yakni sebesar 128



orang merupakan gabungan antara 30 orang ASN yang berstatus PNS dan 98 orang TEKODA, disusul polisi pamong praja dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang (13 orang ASN berstatus PNS dan 8 orang TEKODA), SMP berjumlah 7 orang (5 orang ASN berstatus PNS dan 2 orang TEKODA), ASN dengan tingkat pendidikan DIPLOMA sebanyak 2 orang (1 orang ASN berstatus PNS dan 1 orang TEKODA) dan ASN dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang, dari data di atas polisi pamong praja berstatus TEKODA lebih banyak dari jumlah polisi pamong praja berstatus ASN hal ini sangat berpengaruh kepada penjabaran tugas lebih lanjut di lapangan.

Berbagai strategi dapat dijalankan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya memberikan motivasi. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai motivasi dan kinerja saling berhubungan. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan, sebaliknya kalau pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan maka kinerja akan tinggi.

Fenomena motivasi kerja yang ditemukan dalam observasi awal berupa pernyataan-pernyataan sikap yang diucapkan oleh beberapa pegawai berstatus PNS dan TEKODA yang tingkat pendidikan SMA dan SMP mereka sering mengatakan bahwa “kami hanya berijazah SMA dan SMP bekerja biasa-biasa saja karena kami tidak mungkin mendapatkan jabatan dengan ijazah sekarang”. Fenomena lain yang ditemukan berdasarkan observasi awal yaitu ASN berstatus PNS yang dimutasi dari organisasi perangkat daerah lain masuk ke kantor SATPOLPP karena tindakan pelanggaran, cenderung lambat dalam bekerja dan

tidak ada motivasi kerja karena mereka merasa sedang menjalani hukuman dengan pindah ke kantor SATPOLPP. Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang tingkat pendidikan rendah dan pegawai yang dimutasi karena pelanggaran motivasi kerja yang rendah, motivasi kerja yang rendah ini dapat berpengaruh terhadap kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.

Semakin termotivasi polisi pamong praja Kabupaten Belu dalam bekerja maka mereka akan dengan sukarela dan dengan sepenuh hati bekerja demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi yang rendah dari polisi pamong praja Kabupaten Belu akan berpengaruh terhadap kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu dan tujuan yang ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Siagian dalam Dewi (2017), mutasi berfungsi untuk memberikan pengalaman baru, memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, menghindari kejenuhan, untuk mengisi lowongan yang ada, dan meningkatkan motivasi karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), tujuan pelaksanaan mutasi adalah: meningkatkan produktivitas, menempatkan orang-orang pada

posisi yang tepat, meningkatkan pengetahuan pegawai, mendorong perencanaan karier, dan menciptakan keseimbangan struktur organisasi.

Jumlah pegawai yang dimutasi dari organisasi perangkat daerah lain ke kantor SATPOLPP dapat dilihat dalam tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Pegawai Yang Dimutasi ke kantor SATPOLPP**  
**2 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Jumlah Pegawai Yang dimutasi
1	2020	15 Orang
2	2021	20 Orang

Kantor BKPSDM Kab.Belu Tahun 2022

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang mutasi Kantor BKPSDM Kabupaten Belu mutasi diberikan kepada pegawai berdasarkan mekanisme yang berlaku. Mutasi diberikan apabila pegawai yang bersangkutan dianggap perlu untuk mengisi kekosongan jabatan, kekurangan pegawai maupun karena alasan pembinaan maka yang bersangkutan akan diberikan SPT (Surat Perintah Tugas) yang dikeluarkan oleh kantor BKPSDM. Menurut kepala bidang mutasi dari jumlah pegawai yang dimutasi ke kantor SATPOLPP Kabupaten Belu terdapat beberapa pegawai yang dimutasi karena alasan pembinaan karena melakukan pelanggaran pada instansi asal tutur kepala bidang mutasi BKPSDM.

Mutasi yang dilakukan di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu lebih banyak mutasi masuk yaitu mutasi dari organisasi perangkat daerah lain dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Belu ke kantor SATPOLPP. Beberapa fakta yang ditemukan berdasarkan observasi awal ASN berstatus PNS yang dimutasi

merupakan ASN yang bermasalah pada instansi asal. Hal ini menjadi suatu fenomena karena bertentangan dengan tujuan dari mutasi yaitu untuk memperluas pengetahuan, mengisi kekosongan dan menghindari kejenuhan karena ASN yang dimutasi lebih dipahami sebagai bentuk hukuman untuk mendisiplinkan.

Menurut Mignonac dalam Budiman (2018), bahwa mutasi yang tidak diinginkan oleh pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja, resistensi, dan penurunan kualitas kerja. Secara singkat dapat terjadi perilaku penurunan kemampuan bekerja bahkan keinginan untuk berhenti bekerja. Selain itu fenomena lain yang ditemukan berdasarkan observasi awal yaitu masih terdapat ASN berstatus PNS yang sejak pertama diangkat menjadi PNS sampai mendekati masa pensiun tidak pernah mengalami mutasi baik itu mutasi untuk promosi jabatan maupaun mutasi untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja melalui mutasi mendatar. Hal tersebut juga cenderung mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Permasalahan di atas juga didukung oleh adanya kesenjangan dalam beberapa hasil penelitian terdahulu berupa pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan mutasi terhadap kinerja dengan hasil yang berbeda. Penelitian Hendrayani (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makasar Raya Kota Makasar” menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Sedangkan Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi” menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.

Penelitian Syafruddin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros” menemukan bahwa hasil uji variabel motivasi kerja secara parsial menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros.

Sedangkan penelitian Oktafiana Nanda Budi Lestari, Rini Nugraheni (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang)” menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang.

Penelitian Nur Aini (2015), dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga” menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT ANDA Salatiga.

Sedangkan penelitian Farida Hanum (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara” menemukan bahwa

terdapat pengaruh positif antara mutasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan observasi awal, fenomena dan kesenjangan penelitian terdahulu yang diperoleh maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja, dan kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
3. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
5. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
6. Apakah mutasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
7. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
8. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Bagaimana tingkat pendidikan, mutasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
3. Pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
5. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
6. Pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
7. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
8. Pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor SATPOLPP dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di lingkup kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.

2. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.