

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Satpol PP Kota Kupang**

##### **1. Sejarah Satpol PP**

Keberadaan Satpol PP di daerah pada prinsipnya berkaitan dengan kepentingan penyelenggaraan fungsi pemerintahan di daerah. Konkritnya dengan salah satu urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar yaitu ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Secara lebih spesifik hal ini tertuang dalam ketentuan pasal 255 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada ayat (1) menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Dengan demikian Satpol PP merupakan perangkat daerah yang tugas dan fungsi serta kewenangannya secara tegas dinyatakan secara langsung dalam UU pemerintahan daerah. Hal ini kemudian menjadi acuan bagi daerah untuk membentuk organisasi Satpol PP yang sesuai dengan kebutuhan penegakkan regulasi daerah dan penyelenggaraan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.

Secara kelembagaan dasar utama pembentukan Satpol PP sebagai perangkat daerah mengacu pada peraturan Pemerintahan Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah yang secara eksplisit menyatakan bahwa instansi penyelenggaraan urusan ketentraman dan ketertiban umum di daerah dinamakan Satpol PP. pada regulasi ini juga diatur mengenai

penentuan tipeologi Satpol PP di setiap daerah. Selanjutnya berkenaan dengan pembentukan organisasi, tugas, fungsi, dan wewenang sumber daya manusia, kewajiban pemerintah daerah, koordinasi pembinaan, pengawasan, penghargaan, dan pelaporan serta peraturan kualifikasi PPNS untuk Pejabat Pemimpin Tinggi Pratama Satpol PP mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Kedua regulasi ini kemudian menjadi pedoman bagi daerah membentuk Satpol PP melalui peraturan daerah

Sebelum kemerdekaan dimulai sejak VOC menduduki Batavia (Jakarta) tahun 1620 dibutuhkan suatu lembaga teknis yang berfungsi memelihara ketentraman dan ketertiban matuhkan suatu lembaga teknis yang berfungsi memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat pada saat itu, maka dibutuhkanlah **BAILLUW** (Polisi merangkap Jaksa sekaligus Hakim) yang secara langsung menangani suatu perselisihan dan masalah di bidang penegak hukum dan peraturan yang berlaku pada saat itu.

Bailluw pada masa pemerintahan Reffles dikembangkan dan diberdayakan dengan membentuk satuan baru lainnya yang disebut dengan **BESTTUURPOLITIE** (Polisi Pamong Praja) dengan tugas khusus membantu kewadanaan/ Pemerintahan Daerah dalam rangka penegakan peraturan daerah, ketentraman dan ketertiban umum masyarakat.

- a. Setelah Proklamasi Kemerdekaan Dikumandangkan, Selanjutnya Tanggal 18 Agustus 1945 Dibentuk Badan Kepolisian Negara Dimana Didalamnya Terdapat Satuan Polisi Pamong Praja Yang Bertugas Secara Khusus Menangani Masalah Ketentraman Dan Ketertiban Umum.

- b. Melalui Surat Perintah Jawatan Praja Daerah Istimewah Yogyakarta Nomot 1 Tahun 1948 Tanggal 30 Oktober 1948 Dibentuk Polisi Panjaga Keamanan Kapanewanan Di D.I. Yogyakarta, Lalu Pada Surat Perintah Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tanggal 10 November 1948 Diberi Nama Datasemen Polisi Pamong Praja
- c. Tanggal **03 Maret 1950** Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: UP.32/2/21 Tahun 1950 Dibentuk **Kesatuan Polisi Pamong Praja** Untuk Tiap-Tiap Kapanewanan Di Wilayah Pulau Jawa Dan Madura Dengan Formasi : 1 Menteri Polisi, 5 Calon Agen Polisi Pamong Praja Dan 5 Pembantu Keamanan
- d. Berdasarkan Saran Dan Pendapat Dari Menteri Keamanan Pertahana Dengan Suratnya Nomor KP.1/1135/39 Tanggal 12 November 1959, Maka Pada Tanggal 30 November 1960 Diterbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor :71 Tahun 1960 59 Dibentuk Polisi Pamong Praja Di Luar Pulau Jawa Dan Madura Dengan Formasi : 1 Menteri Polisi, 5 Calon Agen Polisi Pamong Praja
- e. Atas Saran Surat Kepala Staf Pengusa Perang Tertinggi Nomor 0643/PEPERTI/1961 Maka Pada Tanggal 11 Juli 1962 Diterbitkan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum Dan Otonomi Daerah Nomor :10 Tahun 1962 Tentang Pembentukan Pagar Baya
- f. Peraturan Menteri Pemerintahan Umum Dan Otonomi Daerah Nomor : 1 Tahun 1963 Dibentuk Kesatuan Pagar Baya
- g. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja

- h. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, Yang Telah Diganti Dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) Sebagaimana Telah Diubah Beberapa Kali Terakhir Dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844)
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagianurusan Pemerintahan Antara Pemerintahan, Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737)
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741)

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

“Terwujudnya Kota Kupang yang layak huni, cerdas, mandiri, dan sejahtera dengan tata kelola bebas KKN”

### **b. Misi**

- 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Sehat,

Cerdas, Berakhlak, Professional, Dan Berdaya Saing  
(KUPANG SEHAT-CERDAS)

- 2) Mengembangkan Perekonomian Kota Kupang Yang Berdaya Saing Dengan Meningkatkan Peran Swasta (KUPANG MAKMUR)
- 3) Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Dan Mengembangkan Budaya Kota Yang Tertib, Aman, Kreatif, Dan Berprestasi Dalam Menunjang Kota Jasa (KUPANG BAGAYA-BERPRESTASI)
- 4) Mempersiapkan Kota Kupang Menuju Metropolitan Yang Berwawasan Lingkungan (KUPANG HIJAU)
- 5) Meningkatkan Tatakelola Pemerintahan Yang Bebas KKN Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan (KUPANG JUJUR)
- 6) Membangun Kota Kupang Sebagai Rumah Besar Persaudaraan Dan Kerukunan Lintas SARA (KUPANG RUKUN DAN AMAN)

### **3. Tujuan**

Mengoptimalkan Kinerja Pemerintahan Yang Efektif, Efisiensi, Akuntabel Dan Transparansi Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pelayanan Pemanapan Reformasi Birokrasi

### **4. Sasaran**

1. Meningkatkan kesadaran dan ketaatan hukum dan HAM bagi masyarakat dan aparat
2. Meningkatkan ketertiban serta terwujudnya 7 TERTIB tingkat

kelurahan (Kependudukan, administrasi, pemerintahan, penghunian, kemasyarakatan, ekonomi, lingkungan, keamanan dan ketertiban)

## **5. Tugas Pokok dan Fungsi**

1. Tugas dan fungsi secara umum
  - a. Menegakkan Perda dan Perkada
  - b. Menyelenggarakan ketertiban dan ketentraman
  - c. Menyelenggarakan perlindungan masyarakat
2. Tugas dan Fungsi Pegawai Satpol PP Kota Kupang

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan satuan polisi pamong praja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dilingkungan Satuan Polisi Pamong praja
- b. Penyusunan rencana, program dan anggaran Satuan Polisi Pamong Praja
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Satuan Polisi Pamong Praja yang meliputi penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, ketatalaksanaan, kepewagaiaan, kepustakaan, keuangan, kerjasama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat dan keprotokolan, kearsipan dan dokumentasi

d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan

e. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan

Sub Bagian Perencanaan, evaluasi dan Pelapora, mempunyai tugas melaksanakan tugas sekretariat lingkup perencanaan, evaluasi dan pelaporan Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana, program kegiatan dan anggaran
- b. Menyiapkan bahan pengumpulan dan pengolahan data
- c. Menyiapkan dan melaksanakan penyajian data
- d. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana strategis
- e. Menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja dan
- g. Melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan tugas sekretaria lingkup administrasi Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi

- a. Melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan kepegawaian
- b. Melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan ketatalaksanaan, kepastakaan, tata persuratan, kearsipan dan dokumentasi
- c. Melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan keprotokolan
- d. Melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan penataan organisasi serta peraturan perundang-undangan; dan
- e. Melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan

Sub Bagian keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan tugas sekretariat lingkup keuangan dan perlengkapan Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai fungsi;

- a. Melaksanakan urusan tata laksana keuangan
- b. Melaksanakan urusan perbendaharaan dan gaji
- c. Melaksanakan urusan verifikasi dan akuntansi
- d. Menyusun laporan keuangan
- e. Melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan ketatausahaan sarana dan prasarana rumah tangga; dan
- f. Melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan



Bidang Penegakkan Peraturan Perundang-undangan Daerah mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pembinaan dan penindakan penegakkan peraturan perundang-undangan daerah

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di maksud pada ayat (1) Bidang Penegakkan Peraturan Perundang-undangan Daerah mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Daerah
- b. Melaksanakan kebijakan teknis bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- c. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- d. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- e. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- f. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah; dan
- h. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan.

Seksi Pembinaan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan penyuluhan bidang

penegakkan peraturan perundang-undangan daerah

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pembinaan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah
- b. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah
- c. Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur, dan kriteria pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah
- d. Melakukan pemberian bimbingan teknis dan supervise kegiatan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah
- e. Melakukan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah; dan
- f. Melaksanakan tugas dinas lainnya diberikan oleh atasan.

Seksi penindakan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis penyidikan dan penindakan bidang penegakkan peraturan perundang-undangan daerah Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi penindakan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis penyidikan dan

penindakan penegakkan peraturan perundang-undangan daerah;

- b. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan teknis penyidikan dan penindakan penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- c. Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur, dan kriteria penyidikan dan penindakan penegakkan peraturan perundang-undangan daerah
- d. Melakukan pemberian teknis dan supervisi kegiatan penyidikan dan penindakan peraturan perundang-undangan daerah
- e. Melakukan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis penyidikan dan penindakan penegakkan peraturan perundang-undangan daerah; dan
- f. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan

Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasi dan pengendalian, kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di maksud pada ayat (1), bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- b. Pelaksanan kebijakan teknis dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- c. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang

ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

- d. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- e. Pemantauan analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- f. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; dan
- h. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan

Seksi Operasi dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis operasi dan pengendalian bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi operasi dan pengendalian mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis operasi dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- b. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan teknis operasi dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- c. Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur dan kriteria operasi dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

- d. Melakukan pemberian bimbingan teknis dan supervisi kegiatan operasi dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- e. Melakukan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis operasi dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; dan
- f. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan

Seksi Kerjasama, Pendataan Dan Pemantauan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis kerjasama, pendataan dan pemantauan bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Kerjasama, Pendataan dan Pemantauan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- b. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan teknis, kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- c. Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur dan kriteria kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- d. Melakukan pemberian bimbingan teknis dan supervisi kegiatan kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

- e. Melakukan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis kerjasama, pendataan dan pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; dan
  - f. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan
- Kepala Bidang Sumber Daya mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengembangan kapasitas aparatur, sarana dan prasarana.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Sumber Daya mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- c. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- d. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- e. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- f. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang sumber daya aparatur dan sarana prasarana; dan
- h. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan

Seksi Pengembangan Kapasitas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kapasitas aparatur bidang sumber daya

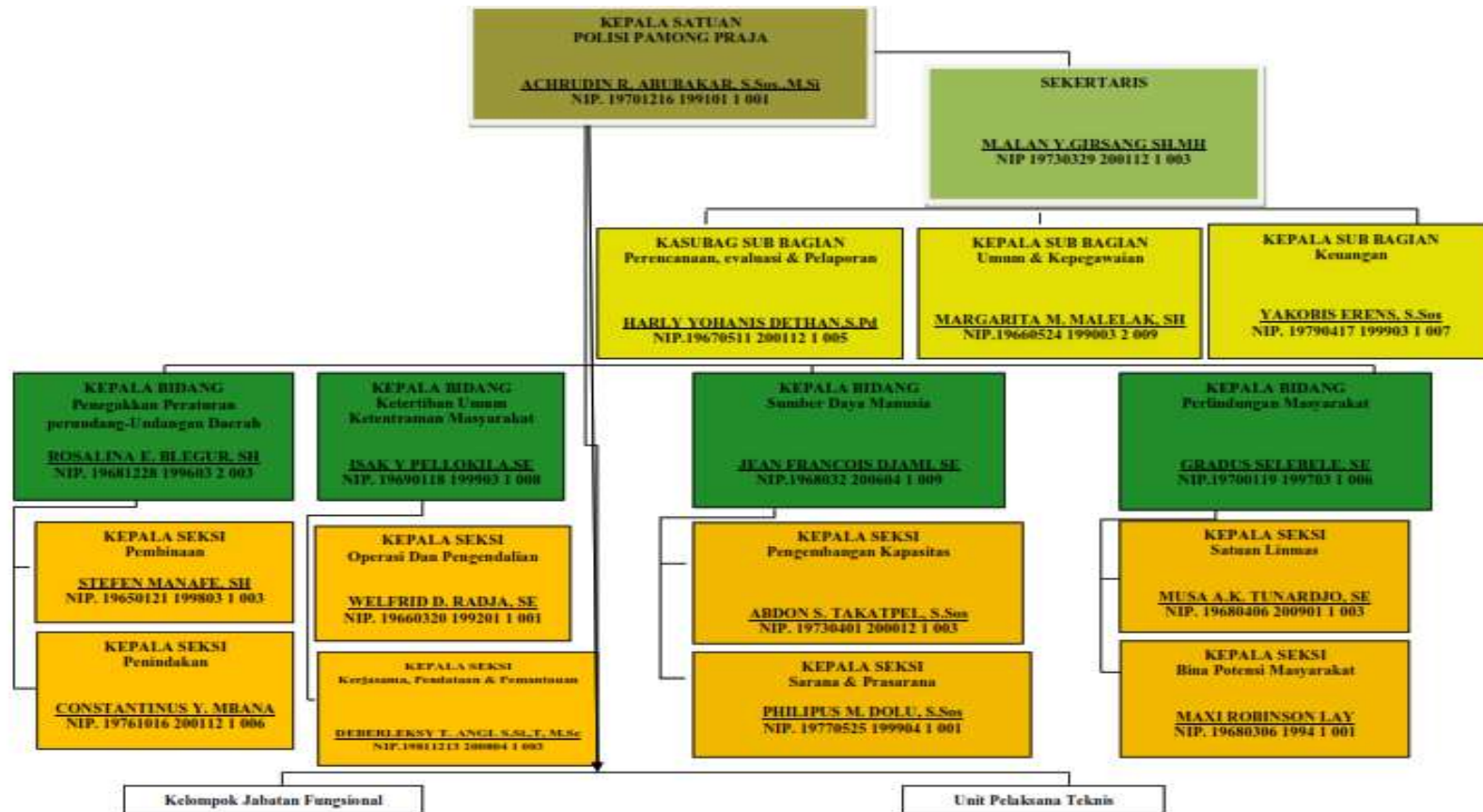
Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengembangan Kapasitas mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis pengembangan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dasar dan atau lanjutan, pelatihan baris berbaris, pencarian dan penyelamatan, bela diri, pengawalan, kesamaptaaan, pengamanan, detektif dini dan cegah dini serta peningkatan fisik
- b. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dasar dan atau lanjutan, pelatihan baris berbaris, pencarian dan penyelamatan, bela diri, pengawalan, kesamaptaaan, pengamanan, detektif dini dan cegah dini peningkatan fisik
- c. Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur dan kriteria peningkatan kemampuan dan ketrampilan dasar Satuan Polisi Pamong Praja
- d. Melakukan pemberian bimbingan teknis dan supervisi kegiatan pengembangan kapasitas aparatur
- e. Melaksanakan penyusunan bahan petunjuk pelaksanaan dan teknis operasional PPNS
- f. Melakukan pengelolaan data PPNS daerah
- g. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama pendidikan CPPNS dan peningkatan kemampuan dan wawasan PPNS

- h. Melakukan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas aparatur
- i. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan



## 6. Struktur Organisasi



## B. Data Karakteristik Responden

Karakteristik responden, seperti yang diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan kualitas tertentu yang berkaitan dengan mereka. Karakteristik responden dinilai berdasarkan beberapa faktor antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Aspek-aspek ini diperhitungkan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut informasi mengenai data responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin di Satpol PP Kota Kupang

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	59	74
2	Perempuan	21	26
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber: Satpol PP Kota Kupang, 2023*

Karakteristik pegawai Satpol PP Kota Kupang berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan hal ini sesuai dengan bidang pekerjaan yang kebanyakan bekerja di lapangan sebagai aparat yang menjaga ketertiban, ketentraman dan perlindungan masyarakat. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa pegawai Satpol PP lebih melakukan aktivitas-aktivitas di luar kantor atau sebagai petugas lapangan yang bertugas menjaga ketertiban masyarakat dan memberi perlindungan pada masyarakat. Sementara hanya sebagian pegawai yang tetap bekerja di kantor.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut adalah data responden berdasarkan usia di Satpol PP Kota Kupang

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	25-30 Tahun	35	44
2	31- 40 Tahun	29	36
3	≥ 41 Tahun	16	20
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kantor Satpol PP Kota Kupang*

Karakteristik pegawai berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 35 responden di ikuti oleh responden yang berusia  $\geq 40$  tahun yaitu sebanyak 29 reponden dan selanjutnya responden yang berusia 31-40 yaitu sebanyak 16 orang. Dilihat dari usia responden presentase lebih besar ada pada usia produktif sehingga memiliki kinerja yang baik.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Berikut data reponden Pegawai Satpol PP Kota Kupang yang dikategorikan berdasarkan latar belakang pendidikannya

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	14	17
2	SMA	36	46
3	Diploma	14	17
4	S1	16	20
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kantor Satpol PP Kota Kupang, 2023*

Karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SMA lebih besar dari tingkat SMP dan Sarjana. Data menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang sesuai dengan tingkat pendidikan adalah SMA yang berjumlah 36 responden atau 46%, diikuti responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 16 responden atau 20%, diikuti tingkat pendidikan Diploma berjumlah 14 responden atau 17% dan tingkat SMP berjumlah 14 responden atau 17%. dapat

#### 4. Karakteristik Repsonden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah data reponden Pegawai Satpol PP Kota Kupang yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	37	46
2	$\geq 5$ Tahun	43	54
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kantor Satpol PP Kota Kupang, 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 data menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun lebih banyak. Hal ini dikarenakan pegawai yang telah lama bekerja sejak lama tetap menjalankan tugas secara professional dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### C. Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Dekriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengukur persepsi, pengetahuan dan ketrampilan responden yang dilakukan dengan

menggunakan skala Likert yang merupakan skala ordinal. Setiap indikator akan diberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden (Levis,2013:108) dengan rumus sebagai berikut :

$$PS_{-p} = \left( \frac{\bar{X}PS_{-p}}{5} \right) \times 100\%$$

Keterangan :

$PS_{-p}$  : Kategori Persepsi

$\bar{X}PS_{-p}$ : Rata-rata Skor untuk Persepsi Populasi

5 : Berasal dari Skor Tertinggi Skala Likert

Menurut Levis (2013:174) lima kriteria pengambilan keputusan untuk mengukur presentase dari jawaban responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Presentase Dari Jawaban Responden**

No	Intereval Nilai	Kategori
1	$\geq 20-36\%$	Sangat Tidak Baik
2	$> 37-52\%$	Tidak Baik
3	$> 53-68\%$	Kurang
4	$> 69-84\%$	Baik
5	$> 85-100\%$	Sangat Baik

Sumber: Levis (2013:17)

Berdasarkan nilai kategori di atas, selanjutnya akan dihitung nilai.

a. Variabel Pelatihan (X1)

Pengukuran variabel penempatan dalam penelitian ini melibatkan lima indikator dan 7 pernyataan. Hasil mengenai respon peserta terhadap penempatan disajikan dan dijabarkan pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Analisis Deskriptif Pelatihan**

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah	Xps-p	Xps-p/5 X 100	Kategori Responden
1	Tujuan Pelatihan	X1.1	314	3.925	78.5	Baik
2	Materi	X1.2	299	3.7375	74.75	Baik
3	Metode	X1.3	296	3.7	74	Baik
4	Peserta Pelatihan	X1.4	301	3.7625	75.25	Baik
		X1.5	313	3.9125	78.25	Baik
5	Kualifikasi Pelatihan	X1.6	301	3.7625	75.25	Baik
		X1.7	316	3.95	79	Baik
<b>Total</b>			<b>2140</b>	<b>26.75</b>	<b>535</b>	<b>Baik</b>

Data tabel 4.6 jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan maka pelatihan pegawai Pol PP Kota Kupang tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 80 responden mengenai pelatihan yaitu 2140 dengan skor rata-rata 78,5%. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diuraikan oleh Levis (2010:17) dengan Skor >68-84% yang kategorikan baik sehingga menolak hipotesis nol (H0)

b. Variabel Kompetensi (X2)

Pengukuran variabel Kompetensi dalam penelitian ini melibatkan tiga indikator dan 9 pernyataan. Hasil mengenai respon peserta terhadap kompetensi disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Analisis Deskriptif Kompetensi**

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah	Xps-p	Xps-p/5 X 100	Kategori Responden
1	Pengetahuan	X2.1	304	3.8	76	Baik
		X2.2	290	3.625	72.5	
2	Ketrampilan	X2.3	295	3,6875	73,75	Baik
		X2.4	249	3,1125	62.26	
		X2.5	298	3,725	74.5	
3	Sikap	X2.6	311	3,8875	77.75	Baik
		X2.7	316	3.95	79	
		X2.8	261	3.2625	65.25	
		X2.9	298	3,725	74.5	
<b>Total</b>			<b>2622</b>	<b>3.1375</b>	<b>655,5</b>	<b>Baik</b>

Data tabel 4.7 jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan maka kompetensi pegawai Pol PP Kota Kupang tergolong baik, Hasil mengenai respon peserta terhadap kinerja pegawai disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 80 responden mengenai kompetensi yaitu 2622 dengan skor rata-rata 76%. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diuraikan oleh Levis (2010:17) dengan skor >68-84% yang dikategorikan baik sehingga menolak Hipotesis nol (H0)

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pengukuran variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini melibatkan enam indikator dan 14 Pernyataan. Hasil mengenai respon peserta terhadap kepuasan kerja disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah	Xps-p	Xps-p/5 X 100	Kategori Responden
1	Gaji	Z.1	251	3.1375	62.75	<b>Baik</b>
		Z.2	304	3.8	76	
2	Pekerjaan itu sendiri	Z.3	281	3.5125	70.25	<b>Baik</b>
3	Kondisi kerja yang mendukung	Z.4	225	2.8125	56.25	<b>Baik</b>
		Z.5	265	3.3125	66.25	
		Z.6	252	3.15	63	
4	Rekan Kerja	Z.7	308	3.85	77	<b>Baik</b>
		Z.8	272	3.4	68	
5	Promosi	Z.9	223	2.7875	55.75	<b>Baik</b>
		Z.10	223	2.7875	55.75	
		Z.11	215	2.6875	53,75	
6	Lingkungan Kerja	Z.12	191	2.3875	47,75	<b>Baik</b>
		Z.13	184	2.3	46	
		Z.14	180	2.25	45	
<b>Total</b>			<b>3374</b>	<b>42.175</b>	<b>843,5</b>	

Data tabel 4.8 jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan maka kepuasan kerja pegawai Pol PP Kota Kupang tergolong kurang baik, Hasil mengenai respon peserta terhadap kinerja pegawai disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 80 responden mengenai kompetensi yaitu 3374 dengan skor rata-rata 60.25%.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengukuran variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini melibatkan lima indikator dan 6 Pernyataan. Hasil mengenai respon peserta terhadap kinerja pegawai disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Pertayaan	Jumlah	Xps-p	Xps-p/5 X 100	Kategori Responden
1	Kualitas	Y1	201	2,5125	50,25	<b>Baik</b>
2	Kuantitas	Y2	293	3,6625	73,25	<b>Baik</b>
3	Ketepatan Waktu	Y3	282	3,525	70,5	<b>Baik</b>
		Y4	333	4,1625	83,25	
4	Efektivitas	Y5	307	3,8375	76,75	<b>Baik</b>
5	Kemandirian	Y6	239	2,9875	59,75	<b>Baik</b>
	<b>Total</b>		<b>1655</b>	<b>20,6875</b>	<b>413,75</b>	<b>Baik</b>

Data tabel 4.9 jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan maka kinerja pegawai pegawai Pol PP Kota Kupang tergolong kurang baik, Hasil mengenai respon peserta terhadap kinerja pegawai disajikan dan dijabarkan pada tabel berikut ini dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 80 responden mengenai kompetensi yaitu 1655 dengan skor rata-rata 68,95%.



## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Analisis *Outer Model*

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat *validitas* dan *reliabilitas indikator* pada *model*. Suatu model dinyatakan *valid* jika memiliki *loading faktor* di atas 0.7 (Ghozali 2011). Nilai *loading faktor* yang kurang dari 0.7 harus didrop dari *model*, sedangkan uji *reliability* dari *composit reliability*  $> 0.8$  maka dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliabel*. Dan diperkuat lagi dengan melihat *chronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan *composite reliability* dikatakan baik apabila  $\geq 0.7$  (Ghozali, 2011).

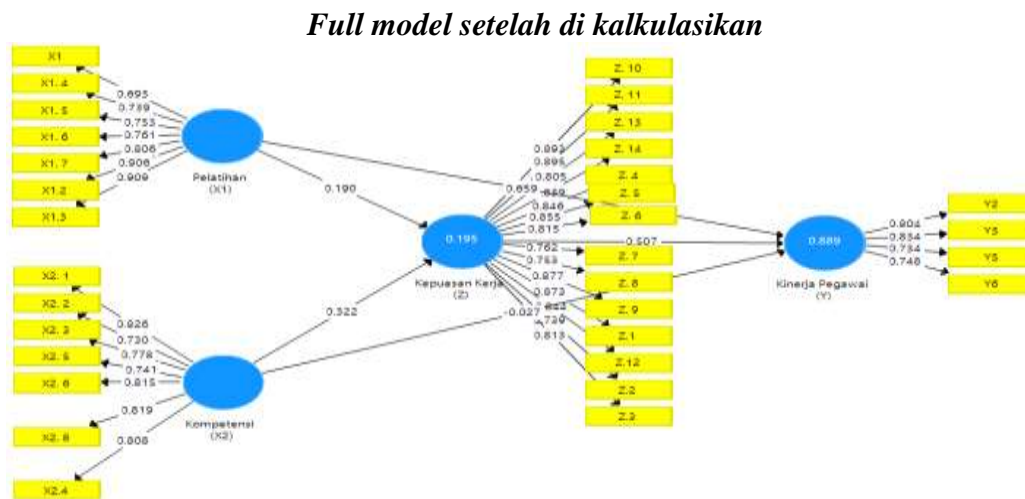
#### 1) Uji validitas

Validitas masing-masing konstruk diuji dengan AVE, konstruk dengan *validitas* baik jika bernilai lebih dari 0.7. dari hasil pengolahan pengujian *validitas* dengan menggunakan *loading factor* yang didapatkan seluruh item pernyataan memenuhi nilai disarankan, sehingga *indikator* yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian ini adalah valid.

Berikut diagram jalur persamaan structural hasil output software *SmartPLS*. Tabel 4.1 hasil pengujian awal masih terdapat indikator yang tidak valid, nilai *loading* kurang dari 0,6. Untuk itu dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan

indikator yang tidak valid (X2.9 dan Y4) hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Gambar 4.1**



a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan dalam konteks penelitian dan pengukuran. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana dua instrumen atau alat pengukuran yang berbeda dapat dianggap mengukur konstruk yang sama atau memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Dalam kata lain, validitas konvergen menilai sejauh mana dua alat pengukuran yang seharusnya terkait dengan konstruk yang sama benar-benar menunjukkan korelasi atau kesamaan dalam hasil yang diukur.

Nilai *Convergent Validity* dinyatakan melalui faktor beban (loading factor) pada variabel laten terhadap indikatornya, dimana nilai ini diharapkan melebihi angka 0,7. Namun, pada penelitian yang bersifat eksploratif, kisaran nilai loading faktor atau korelasi antara 0,6 hingga 0,7 dapat diterima (Ghozali, 2014: 74). Sedangkan, untuk penelitian dalam tahap awal

pembangunan skala pengukuran, nilai loading antara 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini menggunakan nilai loading 0,6.

**Tabel 4.10**  
**Outer Loading**

	Kepuasan Kerja_(Z)	Kinerja Pegawai_(Y)	Kompetensi_(X2)	Pelatihan_(X1)
X1.1				0,735
X1.2				0,883
X1.3				0,887
X1.4				0,753
X1.5				0,716
X1.6				0,726
X1.7				0,824
X2.1			0,827	
X2.2			0,730	
X2.3			0,745	
X2.4			0,738	
X2.5			0,732	
X2.6			0,837	
X2.7			0,662	
X2.8			0,810	
Y1		0,813		
Y2		0,782		
Y3		0,855		
Y5		0,844		
Y6		0,783		
Z.1	0,883			
Z.2	0,744			
Z.3	0,806			
Z.4	0,839			
Z.5	0,842			
Z.6	0,803			
Z.7	0,752			
Z.8	0,784			
Z.9	0,878			
Z.10	0,901			
Z.11	0,887			
Z.12	0,855			
Z.13	0,823			
Z.14	0,855			

Berdasarkan pada pada Tabel 4.10, terlihat nilai outer loading tiap indikator dari setiap variabel laten sudah memenuhi persyaratan yaitu memperoleh nilai di atas 0,6 yang berarti bahwa telah memenuhi standar nilai *outer loading*, maka penelitian dapat dilakukan. Dengan temuan ini, semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap memiliki validitas yang memadai untuk digunakan.

b) *Cross Loadings Factor*

Dalam outer model kita mengenal *Cross Loading*. Nilai ini merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Nilai yang diharapkan bahwa setiap indikator memiliki loading lebih tinggi untuk konstruk yang diukur dibandingkan dengan nilai loading ke konstruk yang lain Nilai *Cross Loading* seperti yang terlihat dalam tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
***Cross Loading***

	<b>KEPUASAN KERJA (Z)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>KOMPETENSI (X2)</b>	<b>PELATIHAN (X1)</b>
X1.1	0,209	0,318	0,482	0,735
X1.2	0,048	0,291	0,385	0,883
X1.3	0,043	0,321	0,341	0,887
X1.4	0,122	0,196	0,324	0,753
X1.5	0,138	0,117	0,137	0,716
X1.6	0,082	0,176	0,071	0,726
X1.7	0,119	0,360	0,421	0,824
X2.1	0,115	0,292	0,827	0,375
X2.2	0,099	0,190	0,730	0,311
X2.3	-0,023	0,202	0,745	0,417
X2.4	0,019	0,105	0,738	0,327
X2.5	0,161	0,250	0,732	0,244
X2.6	0,129	0,155	0,837	0,249
X2.7	0,106	0,490	0,662	0,220
X2.8	0,191	0,420	0,810	0,425
Y1	0,624	0,813	0,309	0,218
Y2	0,266	0,782	-0,059	0,084
Y3	0,486	0,855	0,270	0,148
Y5	0,458	0,844	-0,018	0,008
Y6	0,416	0,783	-0,009	0,076
Z.1	0,883	0,556	0,382	0,205
Z.2	0,744	0,506	0,271	0,390
Z.3	0,806	0,525	0,204	0,156
Z.4	0,839	0,503	0,328	0,296
Z.5	0,842	0,481	0,335	0,302
Z.6	0,803	0,308	0,427	0,195
Z.7	0,752	0,289	0,349	0,107
Z.8	0,784	0,630	0,316	0,196
Z.9	0,878	0,497	0,349	0,364
Z.10	0,901	0,426	0,326	0,336
Z.11	0,887	0,422	0,410	0,408
Z.12	0,855	0,500	0,349	0,395
Z.13	0,823	0,533	0,269	0,295
Z.14	0,855	0,484	0,439	0,320

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui *reliabilitas kuesioner* yang diberikan kepada responden tersebut dalam penelitian ini menggunakan *Chonbach Alpha* dengan bantuan *software Smart PLS*. Reliabilitas telah dianggap memuaskan apabila *koefisiennya* mencapai minimal  $\geq 0.7$ , maka variabel indikator dapat dipertahankan atau digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil *output* menggunakan *software smart PLS* dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Chonbach's Alpha</i>	<i>Rho_a</i>	<i>Compisite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Kepuasan Kerja_(Z)</b>	<b>0,966</b>	<b>0,969</b>	<b>0,970</b>	<b>0,695</b>
<b>Kinerja Pegawai_(Y)</b>	<b>0,876</b>	<b>0,897</b>	<b>0,909</b>	<b>0,666</b>
<b>Kompetensi_(X2)</b>	<b>0,908</b>	<b>0,962</b>	<b>0,920</b>	<b>0,592</b>
<b>Pelatihan_(X1)</b>	<b>0,902</b>	<b>0,927</b>	<b>0,921</b>	<b>0,628</b>

*Sumber: Data Olahan SmartPLS*

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Chonbach's Alpha* pada tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata *Chonbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian adalah  $0.8 \geq 0.7$  (diatas 0.7) atau bisa dikatakan sangat reliabel sehingga semua *instrument* (kuesioner) pada penelitian ini dinyatakan “reliabel” dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *composite reliability* pada tabel diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $0.8 \geq 0.8$  atau dapat dikatakan sangat reliable sehingga instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel dan teruji sehingga dapat digunaka.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Average varian extracted* *AVE* pada tabel diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $0,6 > 0,5$  atau dapat dikatakan sangat reliabel sehingga insitrumen (kuesioner) pada penelitian ini dikatakan reliable dan teruji sehingga dapat digunakan

**b. Uji Kecocokan Model Struktural (*Inner Model*)**

Pada tahap ini Uji kecocokan model structural (*fit test of structural model*) menggunakan *SmartPLS* untuk menganalisis agar melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistik*. Dalam pengukuran *Path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hipotesisi nilai path coefficients berkisar antara -1 hingga + 1. Nilai ini semakin mendekati nilai +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat sementara hubungan makin mendekati -1 mengindikasi bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarsted, 2017) seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13**  
***Path Coefficients***

	Pelatihan (X1)	Kompetensi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
<b>Pelatihan (X1)</b>			0.211	-0,041
<b>Kompetensi (X2)</b>			0.316	-0,088
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>				0,631
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				

#### Keterangan

X1 = Pelatihan

X2 = Kompetensi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Pengaruh langsung Pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -0.041 artinya jika pelatihan (X1) dapat meningkat satu satuan unit maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.41 %. Pengaruh ini bersifat negative.
2. Hipotesis kedua: Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -0.088 artinya jika kompetensi (X2) dapat meningkat satu satuan unit maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.88 %. Pengaruh ini bersifat negatif.
3. Hipotesis ketiga: pengaruh Pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) hasil sebesar 0.211 artinya jika pelatihan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 21.2 % pengaruh ini bersifat positif.
4. Hipotesis keempat: pengaruh Kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.316 artinya jika kompetensi (X2) meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 31.1 %. Pengaruh ini bersifat positif.
5. Hipotesis kelima: pengaruh langsung Kinerja pegawai (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.631 artinya jika kinerja pegawai (Y) meningkat satu satuan

unit maka Kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 63.1 %. Pengaruh ini bersifat positif .

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh tidak langsung yang akan dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.14**  
*Data Indirect Effect*

	<b>Efek tidak langsung spesifik</b>
<b>Kompetensi(X2) -&gt;Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.199
<b>Pelatihan (X1)-&gt; Kepuasan Kerja-&gt;Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.133

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel 4.14 diatas memiliki nilai sebesar 0.199 artinya kompetensi berpengaruh 19.9 % secara tidak langsung kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang memiliki pengaruh tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel parantara dibuktikan dengan melihat tabel 4.14 di atas dengan nilai 0.133 artinya pelatihan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen dan variabel endogen dapat dilihat pada tabel dibawah ini



**Tabel. 4.16**  
**Nilai R-Squar ( $R^2$ )**

	<b>R-square</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,202
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,347

Dari tabel diatas dapat dilihat  $R^2$  untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.202 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (pelatihan dan kompetensi) sebesar 20.2 % sedangkan sisanya 79.8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja Pegawai sebesar 0.347, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 34.7% sedangkan sisa 65.3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian

## **B. Pembahasan Hasil**

### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Kupang**

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang sebesar -0.041 artinya jika pelatihan (XI) dapat meningkat satu satuan unit maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.41 %. Pengaruh ini bersifat negatif. Hal ini dapat di ketahui dari koefisien jalur sebesar -0.041 sehingga disimpulkan bahwa pelatihan pegawai yang dilakukan pada Satpol PP Kota Kupang mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota

Kupang. akan tetapi kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian maka hasil uji hipotesis pertama di tolak bahwa pelatihan (X1) secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kondisi lapangan dimana Pelatihan yang sering dilakukan oleh pegawai Satpol PP Kota Kupang dilakukan oleh pegawai struktural yang mana pegawai yang memiliki pendidikan dan jabatan yang tinggi dan juga pegawai-pegawai yang masih memiliki pendidikan dan jabatan yang menengah.

Pelatihan adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan/ pegawai semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah Nugroho (2020) dimana pelatihan terpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM tetapi melalui variabel intervening kompetensi

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Kupang**

Pada Hasil uji Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi (X2) mempunyai pengaruh langsung tidak signifikan terhadap pada kinerja pegawai Kota Kupang Satpol PP Kota Kupang dapat diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar -0.088 artinya jika kompetensi (X2)

dapat meningkat satu satuan unit maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.88%. Pengaruh ini bersifat negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang mana pegawai di Kantor Satpol PP Kota Kupang selalu mengutamakan pekerjaan sesuai dengan peran masing-masing serta memiliki kompetensi yang baik. kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam hal pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Akan tetapi temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Acsjan (2010) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektis dan psikomotor dengan baik. pada

Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) menjelaskan Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho M.M (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator motif yang memiliki nilai rata-rata dari variabel kompetensi. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang.

### **3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hasil uji hipotesis ketiga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kota Kupang hasil sebesar 0.211 artinya jika pelatihan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 21.1 % pengaruh ini bersifat positif. sehingga disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan maka akan adanya pengaruh kepuasan kerja pada Pegawai Satpol PP Kota Kupang. Kepuasan kerja Satpol PP adalah perasaan pegawai terhadap perkejaannya dan terhadap berbagai macam aspek pekerjaan tersebut sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang terjadi dilapangan yang mana pelatihan sangat penting untuk kepuasan kerja pegawai. Artinya dengan adanya pelatihan yang dilakukan maka akan meningkatkan ketrampilan pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini adalah oleh Mediati, Anggi (2019) dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hasil uji hipotesis keempat yakni Kompetensi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai Satpol PP kota Kupang. sebesar 0.316 artinya jika kompetensi (X2) meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 31.6 %. Pengaruh ini bersifat positif

sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang di miliki maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja karena pegawai memiliki kualitas dalam tiga aspek yaitu pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Hal ini sesuai dengan yang terjadi di lapangan dimana kompetensi pegawai Satpol PP kupang sangat baik. sesuai dengan hasil wawancara bersama salah satu pegawai mengatakan bahwa “kompetensi yang miliki oleh pegawai sangat berpengaruh penting bagi kepuasan kerja, ia akan merasa pekerjaan yang dilakukan mudah karena ia sudah memiliki kompetensi dasar” sehingga kompetensi sangat mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah Nurzaman N (2016) dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

##### **5. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hasil uji hipotesis kelima yakni, Kinerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kota Kupang sebesar 0.631 artinya jika kinerja pegawai (Y) meningkat satu satuan unit maka Kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 63.1 %. Pengaruh ini bersifat positif sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kinerja pegawai maka terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Satpol PP Kota Kupang. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kondisi nyata di kantor Satpol PP. dimana kinerja pegawai di kantor maupun di lapangan sangat baik dan mudah dijalankan, hal ini menjadi kepuasan bagi pegawai karna sudah menjalankan tugas dengan baik.