

FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BULELENG

Made Pernia Ulanita Giri⁷, Email: nheeagek@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam rangka penegakkan Peraturan Daerah, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat SatPol PP. Satuan Polisi Pamong Praja adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pelayanan dasar ketentraman dan ketertiban umum yang mempunyai tugas pokok dan kewenangan dalam memelihara dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, menegakkan peraturan daerah, dan peraturan Kepala Daerah serta perlindungan masyarakat. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng harus terus ditingkatkan.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng, dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan untuk mengetahui faktor yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng. Adapun metode yang digunakan dalam mengelompokkan variabel-variabel adalah analisis faktor, yang dalam pengolahan datanya menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Langkah-langkah dalam analisis faktor meliputi matrik korelasi, total variance explained, rotated component matrix dan interpretasi faktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 21 variabel yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng, dapat direduksi menjadi 6 (enam) faktor. Faktor tersebut antara lain : (1) Faktor Disiplin Kerja, (2) Faktor Kondisi Kantor, (3) Faktor Budaya Organisasi, (4) Faktor Pendorong Individu, (5) Faktor Jaminan Jasa Masa Depan, (6) Faktor Beban Kerja. Faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng adalah Faktor Disiplin Kerja.

Saran-saran yang dapat diajukan kepada Kasat Pol PP Kabupaten Buleleng adalah agar tetap terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai, melakukan kerjasama dengan asuransi jiwa dan agar lebih memperhatikan pegawai dengan selalu memantau dan berkomunikasi apakah pegawai yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaannya atau tidak, sehingga kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

Kata kunci : Kinerja, Analisis Faktor dan Faktor Dominan

⁷ Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintahan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan strategi utama dalam mencapai persaingan yang semakin ketat di era milenial ini.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dalam memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum dan untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan PERDA adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat SatPol PP.

SatPol PP merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. SatPol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Tabel 1
Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Buleleng Tahun 2019

No	Sub Bagian / Bidang	Jumlah Pegawai			Jumlah Pegawai (Orang)
		PNS (Orang)	Tenaga Harian (Orang)	Tenaga Kontrak (Orang)	
1	Kepala	1	-	-	1
2	Sekretaris	1	-	-	1
3	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	5	-	7	12
4	Sub. Bagian Perencanaan	3	-	1	4
5	Sub. Bagian Keuangan	9	-	2	11
6	Bidang Perundang – Undangan Daerah	10	-	23	33
7	Bidang Ketertiban Umum	31	6	63	100
8	Bidang Sumber Daya Aparatur	8	-	7	15
9	Bidang Perlindungan Masyarakat	7	-	5	12
Jumlah		75	6	108	189

Sumber: SatPol PP Kabupaten Buleleng Tahun 2020

Kepala Daerah/Bupati Buleleng telah memberikan tugas pokok kepada SatPol PP Kabupaten Buleleng berdasarkan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 7 Tahun 2018 Tentang perubahan atas peraturan bupati nomor 75 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas daerah. Dalam melaksanakan Tupoksi tersebut, sikap prilaku dan kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap tugas dan masalah yang ada di lapangan. Kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari rekapitulasi data absensi pegawai pada tahun 2019 pada tabel berikut.

Berdasarkan Tabel 2 di bawah menunjukkan bahwa perhitungan persentase tingkat absensi rata-rata 2,16 persen tergolong rendah. Menurut Flipppo (1991:281) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar 2 persen sampai 3 persen. Hal ini menunjukan bahwa pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng disiplin dalam melaksanakan tugas kesehariannya.

Tabel 2
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Buleleng Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja Perbulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tidak Hadir					Jumlah Hari Orang Tdk Hadir (Hari)	Jumlah Hari Orang Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase %
				I	S	C	D	TK			
1	2	3	4 = 2 x 3					5 = I+S+C+D+TK		6 = 4 - 5	7 = 5 / 4
Januari	189	21	3969	0	0	6	20	0	26	3943	0.66
Februari	189	20	3780	2	0	0	20	0	22	3758	0.58
Maret	189	21	3969	1	1	0	53	0	55	3914	1.39
April	189	19	3591	1	0	0	51	0	52	3539	1.45
Mei	189	21	3969	3	4	0	136	0	143	3826	3.60
Juni	189	15	2835	1	0	0	175	0	176	2659	6.21
Juli	189	20	3780	0	0	15	65	0	80	3700	2.12
Agustus	189	20	3780	0	2	2	12	0	16	3764	0.42
September	189	21	3969	2	2	7	40	3	54	3915	1.36
Oktober	189	23	4347	4	5	19	22	10	60	4287	1.38
Nopember	189	21	3969	1	1	71	50	0	123	3846	3.10
Desember	189	19	3591	1	2	119	9	0	131	3460	3.65
Jumlah	2268	241	45549	16	17	239	653	13	938	44611	25.909
Rata-rata	189	20.08	3795.75	1.33	1.42	19.92	54.42	1.08	78.17	3717.58	2.16

Sumber : Absensi Pegawai SATPOL PP Kabupaten Buleleng Tahun 2019

Selain disiplin dalam kehadiran, kinerja pegawai khususnya untuk staf administrasi dapat ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan pegawai menyelesaikan tugas-tugas administrasi seperti surat pertanggungjawaban.

Walaupun dari data pada tabel di atas terlihat bahwa persentase tingkat absensi pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng tergolong rendah dan kinerja staf administrasi dalam merealisasikan target program telah menunjukkan peningkatan, masih ada faktor faktor lain yang memengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng yang tidak boleh disepelekan seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat, usia, beban kerja, gaji dan lain lain.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di lapangan, walaupun sampai saat ini masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal. Seperti munculnya gambaran kurang

baik terhadap kinerja anggota SatPol PP karena adanya tindakan represif anggota SatPol PP yang terkesan arogan saat melaksanakan tugas penertiban. Tindakan-tindakan represif tersebut hanyalah sebagian dari fungsi dan peran SatPol PP sebagai pengemban penegakan Hukum non-yustisial di daerah, namun tetap telah menimbulkan penilaian negatif dari masyarakat seperti pembongkaran bangunan liar, penertiban pedagang kaki lima, PSK dan gelandangan yang sering berujung bentrokan fisik menggambarkan disiplin anggota yang masih kurang dalam mematuhi aturan teknis di lapangan sehingga menambah buruknya citra SatPol PP untuk memberikan contoh disiplin kepada masyarakat.

Melihat keadaan tersebut, dapat dikarenakan berbagai kendala yaitu kendala *internal* maupun *eksternal*. Kendala *internal* berasal dari anggota SatPol PP khususnya yang kurang memiliki kompetensi yaitu masih adanya anggota yang tidak memahami Peraturan Perundang-Undangan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas di lapangan, minimnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota SatPol PP, dan ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat, terutama di bidang teknis Penyidikan yaitu masih terbatasnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang mempunyai wewenang untuk melaksanakan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah/Peraturan Kepala Daerah. SatPol PP bukan hanya semata merupakan kekuasaan belaka, namun lebih sebagai pengayom, pencegah maupun penegak perlindungan dan ketertiban. Anggota SatPol PP dituntut untuk dapat melindungi masyarakat dari kekerasan yang berujung pada pelanggaran HAM.

Kendala *eksternal* yaitu kurangnya pemahaman masyarakat akan adanya Peraturan Daerah yang didalamnya mengatur hal memberikan sanksi kepada pelanggarnya baik itu dilakukan oleh masyarakat, Badan Hukum maupun aparatur itu sendiri. Masyarakat tidak dapat begitu saja menyerahkan sepenuhnya upaya pemenuhan keamanan, perlindungan dan ketertiban pada anggota SatPol PP. Masyarakat juga berkewajiban untuk turut serta secara aktif dalam menyelenggarakan upaya perlindungan dan ketertiban dengan cara mematuhi segala ketentuan yang ada, memberikan masukan dalam pembuatan kebijakan dan mengontrol atas pelaksanaan kebijakan tersebut. Karena keamanan dan ketertiban pada dasarnya adalah merupakan tanggungjawab bersama antara masyarakat dan

pemerintah. Kebersamaan yang sinergis antara masyarakat dan pemerintah menjadikan anggota SatPol PP lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam penegakan Perda. Selain kendala internal dan eksternal, keterbatasan sarana dan prasarana juga saat ini masih menjadi kendala di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.

Faktor yang menentukan kinerja menurut Winardi (2000:8) adalah kepemimpinan. Kepemimpinan lebih erat kaitannya dengan fungsi penggerakan (actuating) dalam manajemen. Fungsi penggerakan mencakup kegiatan memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan bentuk-bentuk pengaruh pribadi lainnya. Fungsi tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengambil inisiatif dan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Sejak berdiri sendiri pada tahun 2008 hingga tahun 2020 kepemimpinan pada SatPol PP Kabupaten Buleleng sudah delapan kali mengalami pergantian pimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dari segi kemampuan, watak, sikap dan kecakapannya. Pimpinan harus mampu membaca kondisi dan situasi pegawainya apakah menunjukkan gejala peningkatan kinerja atau penurunan kinerja. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan memimpin yang baik dan mampu memberi contoh teladan bagi bawahan.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng sebagai satuan organisasi sangat perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi sumber daya secara optimal. SatPol PP Kabupaten Buleleng berupaya mengadakan pelatihan kepada staf dan anggotanya, permohonan mutasi PNS, mengusulkan bantuan sarana dan prasarana dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kegiatan pada masing-masing sub bagian dan seksi yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kinerja dan Anggaran (RKA) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berdasarkan Permendagri Nomor 17 tahun 2019 Tentang Pemenuhan Hak Pegawai Negeri Sipil, Penyediaan Sarana Dan Prasarana Minimal, Pembinaan Teknis Operasional Dan Penghargaan Satuan Polisi Pamong Praja.

Sehubungan dengan kondisi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng tersebut, dilakukan penelitian faktor-faktor memengaruhi kinerja pegawai yang telah ditetapkan dengan judul “Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng”.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah :

1. Faktor faktor apakah yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng?
2. Faktor apakah yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng?

III. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui faktor faktor yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.

IV. KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Pendidikan	(X1)
Pelatihan	(X2)
Motivasi	(X3)
Kepemimpinan	(X4)
Disiplin Kerja	(X5)
Pengalaman Kerja	(X6)
Usia	(X7)
Kompetensi Pegawai	(X8)
Lingkungan Kerja	(X9)
Lingkungan Masyarakat	(X10)
Gaji Pegawai	(X11)
Keselamatan Kerja	(X12)
Beban Kerja	(X13)
Kesehatan Kerja	(X14)
Fasilitas Kerja	(X15)
Bonus	(X16)
Kesempatan Berprestasi	(X17)
Insentif	(X18)
Kebudayaan Daerah	(X19)
Kondisi Keamanan Kantor	(X20)
Kesatuan dan Persatuan Pegawai	(X21)
Sistem Administrasi Kantor	(X22)
Kebijakan Kantor	(X23)
Jaminan Jasa Masa Depan	(X24)
Efisiensi Tenaga Kerja	(X25)

Kinerja Pegawai

- Kualitas
- Kuantitas
- Efektifitas
- Mandiri
- Ketepatan Penyelesaian Tugas
- Kesesuaian Jam Kerja
- Tingkat Kehadiran
- Kerjasama antar pegawai

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel pada kerangka pikir penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji pegawai, keselamatan kerja dan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.

V. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

- 1) Pendidikan adalah pendidikan yang pernah di tempuh pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 2) Pelatihan adalah pelatihan yang pernah di tempuh pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.

- 3) Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan para pegawai semangat bekerja di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 4) Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan atasan di SatPol PP Kabupaten Buleleng yang mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik.
- 5) Disiplin Kerja adalah kesadaran pegawai untuk menaati peraturan jam kerja (absen pagi, absen sore dan keberadaan di tempat kerja) yang berlaku di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 6) Pengalaman Kerja adalah masa kerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 7) Usia adalah usia pegawai di SatPol PP Kabupaten Buleleng yang sesuai dengan ketentuan penduduk usia kerja.
- 8) Kompetensi pegawai adalah keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 9) Lingkungan kerja adalah lingkungan dalam kantor SatPol PP Kabupaten Buleleng dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas.
- 10) Lingkungan masyarakat adalah tempat berinteraksi para pegawai dengan masyarakat.
- 11) Gaji pegawai adalah pembayaran atau balas jasa kepada pegawai sesuai dengan pangkat/golongan dan jabatan di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 12) Keselamatan kerja adalah jaminan keselamatan pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng dalam menjalankan tugasnya.
- 13) Beban kerja adalah suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas kerja dengan waktu yang telah di tentukan.
- 14) Kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- 15) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana di SatPol PP Kabupaten Buleleng yang dimanfaatkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
- 16) Bonus adalah tambahan penghasilan yang diterima pegawai apabila pegawai melampaui target yang telah ditetapkan.
- 17) Kesempatan berprestasi adalah peluang pegawai untuk promosi jabatan sesuai dengan peraturan.

- 18) Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan di luar gaji utama untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki kinerja di perusahaan.
- 19) Kebudayaan daerah adalah adat istiadat yang terdapat di Buleleng.
- 20) Kondisi Keamanan adalah kondisi keamanan masyarakat Buleleng yang membuat pegawai fokus dalam menjalankan tugas kantor.
- 21) Kesatuan dan persatuan pegawai adalah kerjasama antara pegawai (staf, anggota dan pejabat) dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 22) Sistem administrasi kantor adalah pemanfaatan teknologi informasi yang bertujuan untuk memperlancar proses administrasi di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 23) Kebijakan kantor adalah fleksibilitas dalam prosedur kerja di SatPol PP Kabupaten Buleleng.
- 24) Jaminan jasa masa depan adalah perkiraan pendapatan pada masa pensiun yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi.
- 25) Efisiensi tenaga kerja adalah beban kerja yang dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada aspek manajemen sumber daya manusia dan bidang kajian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. Lokasi penelitian berada di Jalan Ngurah Rai No.1 Singaraja.

4. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

simpulannya. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 189 pegawai yang terdiri dari 75 orang PNS, 6 orang tenaga Harian serta 108 tenaga kontrak.

2) Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008). Sampel yang digunakan adalah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan total seluruh Pegawai sebanyak 189 orang dikurangi Kepala dan sekretaris sehingga sampel pada penelitian ini adalah 187 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di gunakan maka, penulis memakai rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$
$$= \frac{187}{1 + 187 \times (0,10^2)} = \underline{65,157} \text{ dibulatkan } \underline{66}$$

Keterangan

n = Sampel.

N = Populasi.

e = Tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 10 %.

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 65,157 orang, dibulatkan menjadi 66 responden.

5. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini nantinya akan digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik dan dalam penelitian kali ini analisis statistik yang digunakan adalah analisis faktor.

1) Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk mengungkap gambaran data lapangan secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil olahan melalui tabulasi frekuensi guna mengungkap kecenderungan data nominal empirik dan diskripsi data seperti tabulasi frekuensi, berdasarkan hasil penelitian lapangan. Data deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis teknik lainnya. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan

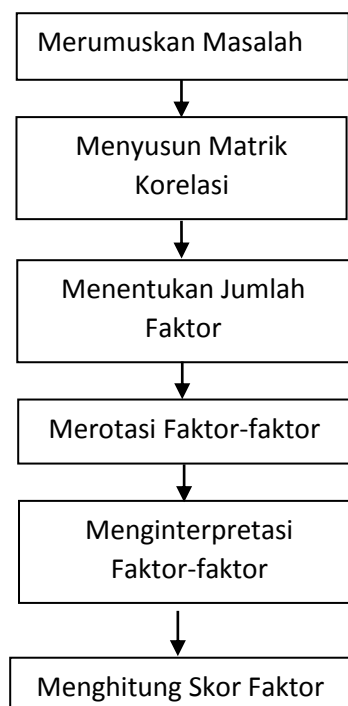
proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

2) Analisis Faktor

Analisis faktor adalah suatu teknik menggambarkan struktur data dari suatu penelitian dengan jalan menganalisis saling ketergantungan (*interdependence*) antar variabel secara simultan. Disini semua variabel saling berhubungan satu dengan lain, sehingga tidak ada variabel dependen atau independen.

Untuk memudahkan analisis tanpa menghilangkan informasi dari variabel asli yang diteliti, dilakukan dengan cara menyederhanakan *interdependence* tersebut menjadi sejumlah faktor tertentu.

Menurut Malhotra (1996) analisis faktor tidak menentukan nama dan konsep untuk faktor-faktor yang dihasilkan. Nama dan konsep (makna) tiap faktor ditentukan berdasarkan makna umum variabel-variabel yang tercakup di dalamnya. Analisis faktor adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas data melalui tahapan-tahapan seperti gambar berikut:



Gambar 1
Tahapan Analisis Faktor Menurut Maholtra (1996).

Dari gambar tersebut di atas dapat dilihat bahwa penggunaan analisis faktor ada beberapa tahap, yaitu:

a. Merumuskan masalah

Dalam merumuskan masalah nantinya akan digunakan model analisis faktor sebagai berikut: Maholtra (1996)

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots \dots \dots A_{im}F_m + V_iU_i$$

dimana:

X_i = Variabel standart ke I

A_{ij} = Koefisien regresi berganda dari variabel i pada faktor umum
(*common faktor j*).

F = Faktor umum

V_i = Koefisien standar regresi dari variabel I pada faktor khusus i

U_i = Faktor khusus bagi variabel I

M = Jumlah dari faktor-faktor umum

Faktor-faktor khusus berkolerasi satu dengan lainnya, juga tidak ada korelasinya dengan faktor umum. Faktor-faktor umum dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel-variabel yang akan diamati dengan formula sebagai berikut (Maholtra 1996):

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots \dots \dots W_{im}X_m$$

Dimana:

F_i = Estimasi faktor ke I

W_i = Bobot atau koefisien nilai faktor

X = Jumlah variabel

b. Membuat matrik korelasi

Semua data yang masuk dan diolah akan menghasilkan matrik korelasi. Dengan adanya matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Pada tahap ini dilakukan uji *Measure of Sampiling Adequacy* (MSA) yaitu digunakan untuk mengetahui variabel-variabel yang tidak memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor. *Bartlett's test of sphericity* digunakan untuk menguji hipotesis (H_0) yang menyatakan bahwa semua variabel tidak

berhubungan satu sama lainnya. Dan kemudian uji *Kaiser-Meyer-Olkin* digunakan untuk mengukur kedekatan antar variabel.

c. Menentukan jumlah faktor

Variabel disusun kembali berdasarkan pada pola korelasi hasil langkah butir "2" untuk menentukan jumlah faktor yang dapat diterima, secara empirik dapat dilakukan berdasarkan besarnya *eigenvalue* setiap faktor yang muncul. Semakin besar *eigenvalue* setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor ini yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue* sama dengan atau lebih dari 1 (satu).

d. Rotasi faktor

Hasil penyerderhanaan faktor dalam matrik faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan. Dengan menggunakan rotasi faktor matrik, matrik faktor ditransformasikan ke dalam matrik yang lebih sederhana sehingga mudah untuk diinterpretasikan. Dalam penelitian ini digunakan metode rotasi *quartimax*.

e. Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang mempunyai faktor *loading* tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk interpretasi hasil perilaku ini, faktor *loading* minimal adalah 0,5 variabel yang mempunyai faktor *loading* kurang dari 0,5 dikeluarkan dari model.

a. Perhitungan skor faktor

Perhitungan skor faktor dan pemilihan *surrogate variabel* dimaksudkan untuk keperluan analisis multivariat selanjutnya. Perhitungan skor faktor didasarkan pada nilai tiap-tiap variabel yang ada pada tiap faktor-faktor baru yang terbentuk.

b. Penyeleksian *surrogate variabel*

Penyeleksian *surrogate variabel* adalah mencari salah satu variabel dalam setiap faktor sebagai wakil dari masing-masing faktor. Pemilihan ini berdasarkan nilai pada faktor *loading* tertinggi.

f. Menentukan ketepatan model

Tahap terakhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena data yang ada, perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analysis* (PCA), yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi. Apabila nilai prosentase semakin tinggi maka semakin rendah kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada.

VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden (pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng) sebanyak 66 responden, diketahui karakteristik responden yaitu: karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan bidang tugas.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Nomor	Data menurut jenis kelamin		%
1	Laki-Laki	46	69.70
2	Perempuan	20	30.30
	Jumlah	66	100.00

Informasi yang diperoleh dari tabel 3 di atas adalah responden yang mengisi kuisioner, dominan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 46 responden atau 69.70%, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 20 responden atau 30.30%. Kondisi tersebut dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan di lapangan.

2) Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4
Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia.

Nomor	Data menurut tingkat usia		%
1	20-30 tahun	26	39.40
2	31-40 tahun	12	18.18
3	41-50 tahun	12	18.18
4	> 50 tahun	16	24.24
	Jumlah	66	100.00

Informasi yang diperoleh dari tabel 4 di atas bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang tingkat usianya 20-30 tahun yaitu sebanyak 26 responden atau 39.40%, selanjutnya responden yang tingkat usianya 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 18.18%, responden yang tingkat usianya 41-50 tahun sebanyak 12 responden atau 18.18% dan responden yang tingkat usianya >50 tahun sebanyak 16 responden atau 24.24%. Kondisi ini menunjukkan di SatPol PP Kabupaten Buleleng banyak terdapat pegawai yang berusia muda yang diharapkan masih mempunyai waktu, tenaga dan pikiran yang masih segar sehingga diharapkan nantinya meningkatkan kinerja pegawai.

3) Karakteristik responden berdasarkan bidang tugas.

Karakteristik responden berdasarkan bidang tugas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5
Karakteristik responden berdasarkan bidang tugas

Nomor	Data menurut bidang tugas		%
1	Sekretariat	15	22.73
2	Perada	6	9.09
3	Linmas	11	16.67
4	SDA	9	13.64
5	Trantib	25	37.87
	Jumlah	66	100.00

Informasi yang diperoleh dari tabel 5 di atas adalah responden yang mengisi kuesioner, dominan dari bidang Trantib yaitu sebanyak 25

responden atau 37.87%, sedangkan bidang Sekretariat hanya berjumlah 15 responden atau 22.73%. Bidang Perada berjumlah 6 responden atau 9.09%. Bidang Linmas berjumlah 11 responden atau 16.67%. Dan bidang SDA berjumlah 9 responden atau 13.64%. Kondisi ini menunjukkan di pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng paling banyak terdapat di bidang Trantib.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen – Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis faktor terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian dari hasil penyebaran kuesioner pada objek-objek yang diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Instrumen Penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan	94,70	136,338	,347	,925
Pelatihan	94,76	134,063	,603	,922
Motivasi	94,74	136,317	,441	,924
Kepemimpinan	94,89	133,389	,524	,922
Disiplin Kerja	95,29	125,316	,623	,921
Pengalaman Kerja	94,94	133,596	,554	,922
Usia	95,00	134,738	,508	,923
Kompetensi Pegawai	95,17	129,710	,697	,920
Lingkungan Kerja	95,14	127,750	,696	,919
Lingkungan Masyarakat	95,41	125,384	,682	,920
Gaji Pegawai	95,18	132,951	,404	,925
Keselamatan Kerja	95,61	126,489	,665	,920
Beban Kerja	95,79	134,047	,309	,927
Fasilitas Kerja	95,15	131,946	,489	,923
Bonus	95,73	121,586	,740	,918
Kesempatan Berprestasi	94,94	130,612	,557	,922

Insentif	95,42	129,048	,586	,921
Kebudayaan Daerah	95,06	134,827	,387	,924
Kondisi Keamanan Kantor	94,97	134,584	,589	,922
Kesatuan dan Persatuan pegawai	95,06	130,581	,630	,921
Sistem Administrasi Kantor	95,00	133,138	,575	,922
Kebijakan Kantor	94,88	135,616	,423	,924
Jaminan Jasa Masa Depan	95,14	127,135	,669	,920
Efisiensi Tenaga Kerja	95,30	128,553	,622	,921

Sumber : Output SPSS 20, diolah Tahun 2020

Tabel hasil pengolahan data pada tabel 6 di atas, bahwa untuk mengetahui valid atau tidaknya butir pernyataan harus dibandingkan dengan nilai korelasinya ($r=0,3$). Pada saat pengambilan keputusan, jika r dihitung positif dan r hitung $> r$ tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung negative atau r hitung $< r$ tabel, maka butir tersebut tidak valid. Untuk mengetahui r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Pada tabel hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung semuanya lebih dari r tabel ($>0,3$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-25 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Setelah item pernyataan dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas kuesioner. Suatu instrument dinyatakan reliable atau handal, apabila koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih. Koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,925	,928	25

Sumber : Output SPSS 20, diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa r Alpha (*Cronbach's Alpha*) bernilai 0,925, sehingga kuesioner bersifat *reliable*.

Hal ini menunjukkan kuesioner tersebut layak untuk disebarakan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dari hasil analisis terjadi 3 tahap analisis, yang ditampilkan adalah analisis tahap III

1) Matrik Korelasi

Tabel 8
KMO and Bartlett's Test

Tahap III

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,836
Approx. Chi-Square		746,152
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
	Sig.	,000

Sumber : Output SPSS 20, diolah Tahun 2020

Uji korelasi dengan 21 variabel (indikator) pada tabel 5.12 di atas merupakan uji korelasi antar variabel *independen* yang didukung oleh uji *Kaiser Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy*. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,836 dan *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 746,152 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti adanya korelasi antar variabel dan layak diproses ke tahap selanjutnya.

2) Total Variance Explained

Tabel 9

Total Variance Explained

Tahap III

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,359	39,805	39,805	8,359	39,805	39,805	6,958	33,133	33,133
2	1,710	8,145	47,949	1,710	8,145	47,949	2,053	9,777	42,910
3	1,668	7,942	55,892	1,668	7,942	55,892	1,973	9,396	52,306
4	1,229	5,852	61,744	1,229	5,852	61,744	1,684	8,021	60,327
5	1,106	5,264	67,008	1,106	5,264	67,008	1,295	6,166	66,493
6	1,056	5,028	72,036	1,056	5,028	72,036	1,164	5,543	72,036

7	,862	4,102	76,139						
8	,715	3,406	79,545						
9	,639	3,044	82,589						
10	,565	2,689	85,278						
11	,502	2,392	87,670						
12	,443	2,108	89,779						
13	,403	1,918	91,696						
14	,350	1,669	93,365						
15	,284	1,352	94,717						
16	,274	1,307	96,024						
17	,208	,989	97,012						
18	,195	,928	97,940						
19	,172	,820	98,759						
20	,150	,716	99,476						
21	,110	,524	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Output SPSS 20, diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa faktor yang terbentuk adalah 6 faktor. Keenam faktor tersebut memiliki *eigenvalue* ≥ 1 . Dengan masing-masing nilai faktor 1 *eigenvalues* sebesar 8,359, faktor 2 *eigenvalues* sebesar 1,710, faktor 3 *eigenvalues* sebesar 1,668, faktor 4 *eigenvalues* sebesar 1,229, faktor 5 *eigenvalues* sebesar 1,106, faktor 6 *eigenvalues* sebesar 1,056. Dengan persentase kumulatif sebesar 72,036%. Hal ini menunjukkan bahwa 72,036% dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh ke-enam faktor tersebut.

3) *Rotated Component Matrix*

Tabel 10
Rotated Component Matrix^a

Tahap III

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Disiplin kerja	,847	-,132		-,245		
Lingkungan kerja	,835			,122	-,237	
Lingkungan masyarakat	,812					

Keselamatan kerja	,749	-,112	,285		,114	
Kesatuan dan persatuan pegawai	,731	,110			,373	-,193
Kompetensi pegawai	,698	,341		,189	-,190	,133
Bonus	,697		,392	,167		,248
Jaminan jasa masa depan	,651			,184	,560	
Kepemimpinan	,619	,240			-,338	
Pelatihan	,580	,244	-,155	,186	,365	,179
Insentif	,506	-,114		,432	,394	,370
Kebijakan kantor	,225	,809	,179		,253	
Usia	,380	,699	,112	,128	-,231	
Sistem administrasi kantor	,426	,690		,113		,128
Kebudayaan daerah	,177		,851			,228
Fasilitas kerja	,319	,173	,703	,155		-,101
Gaji Pegawai	,277	,127	,561	,124	,364	
Kesempatan berprestasi	,379	,103	,254	,683	,223	
Efisiensi Pegawai	,588			,615		
Kesehatan kerja	,528	,257	,162	,598	-,119	
Beban Kerja	,250					,880

Sumber : Output SPSS 20, diolah Tahun 2020

Rotasi yang dilakukan adalah rotasi *Quartimax* dengan *Kaiser Normalization* melalui 6 *iterations*. Pada rotasi faktor yang terdiri dari 21 indikator menyebar pada 6 *component*. Tujuan dilakukan rotasi (*rotated component matrix*) adalah untuk memperjelas dan terlihat nyata distribusi variabel yang masuk ke masing-masing faktor (6 faktor).

4) Interpretasi Faktor

Berdasarkan analisis faktor dari 21 item indikator yang memengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng menyebar pada 6 faktor inti. Keseluruhan variabel memiliki muatan faktor di atas 0,5 dengan total varian 72,036%. Karena seluruh variabel sudah memiliki muatan faktor > 0,5 maka semua seluruh variabel atau indikatornya sudah valid.

Dari hasil analisis di atas dapat dibuat ringkasan dengan memberi nama masing-masing faktor sebagai berikut.

Tabel 11
Ringkasan Hasil Analisis Faktor

No	Nama Faktor	Variabel	Muatan Faktor	Eigenvalue	Variance Explained (%)	Commulative Total Variance (%)
1.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja (X5) Lingkungan kerja (X9) Lingkungan masyarakat (X10) Keselamatan kerja (X12) Kesatuan dan persatuan Pegawai (X21) Kompetensi pegawai (X8) Bonus (X16) Kepemimpinan (X4) Pelatihan (X2) Insentif (X18)	0,847 0,835 0,812 0,749 0,731 0,698 0,697 0,619 0,580 0,506	8,359	39,805	39,805
2.	Kondisi Kantor	Kebijakan kantor (X23) Usia (X7) Sistem administrasi Kantor (X22)	0,809 0,699 0,690	1,710	8,145	47,949
3.	Budaya Organisasi	Kebudayaan daerah (X19) Fasilitas kerja (X15) Gaji pegawai (X11)	0,851 0,703 0,561	1,668	7,942	55,892
4.	Dorongan Individu	Kesempatan berprestasi (X17) Efisiensi pegawai (X25) Kesehatan Kerja (X14)	0,683 0,615 0,598	1,229	5,852	61,744
5.	Jaminan Jasa Masa Depan	Jaminan jasa masa depan (X24)	0,560	1,106	5,264	67,008
6.	Beban Kerja	Beban kerja (X13)	0,880	1,056	5,028	72,036

Persamaan umum analisis faktor yang diperoleh melalui analisis faktor dengan bantuan *SPSS 20 for Windows* adalah sebagai berikut:

$$X_i = A_{i1} F_1 + A_{i2} F_2 + A_{i3} F_3 + A_{i4} F_4 + A_{i5} F_5 + A_{i6} F_6$$

$$X_i = 8,359F_1 + 1,710F_2 + 1,668F_3 + 1,229F_4 + 1,106F_5 + 1,056F_6$$

Rumusan tersebut mengandung arti bahwa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng adalah oleh 6 faktor inti. faktor satu (8,359), faktor dua (1,710), faktor tiga (1,668), faktor empat (1,229), Faktor lima (1,106), Faktor enam (1,056). Total varian kumulatif untuk ke-enam faktor

tersebut adalah sebesar 72,036%. Sisanya sebesar 27,946% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Berdasarkan pengolahan data di atas, dengan dihubungkan hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama **diterima** yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji pegawai, keselamatan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Hipotesis kedua **diterima** yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng karena mempunyai muatan faktor terbesar yaitu 0,847.

4. Faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil analisis faktor diketahui dari 21 variabel yang diolah, ternyata dapat dikelompokkan (disederhanakan) menjadi 6 faktor. Untuk menentukan faktor yang dominan dinilai dari nilai *eigenvalues* dan persentase varian setiap faktor. Faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng adalah faktor dengan nilai *eigenvalues* dan persentase varian paling besar. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui faktor yang paling dominan memengaruhi adalah Faktor Disiplin Kerja yang terdiri dari Disiplin kerja (X5), Lingkungan kerja (X9), Lingkungan masyarakat (X10), Keselamatan kerja (X12), Kesatuan dan persatuan pegawai (X21), Kompetensi pegawai (X8), Bonus (X16), Kepemimpinan (X4), Pelatihan (X2), Insentif (X18), dengan *eigenvalues* sebesar 8,359 dan persentase varian sebesar 39,805%.

VII. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari 21 variabel yang memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng setelah dilakukan analisis dengan bantuan SPSS versi 20 terbentuk enam faktor yang memengaruhi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor Disiplin Kerja, dengan total *eigenvalue* 8,
- b. Faktor Kondisi Kerja, dengan total *eigenvalue* 1,710
- c. Faktor Budaya Organisasi, dengan total *eigenvalue* 1,668

- d. Faktor Pendorong Individu, dengan total *eigenvalue* 1,229
- e. Faktor Jaminan Jasa Masa Depan, dengan total *eigenvalue* 1,106
- f. Faktor Beban Kerja, dengan total *eigenvalue* 1,056
- g. Faktor yang dominan memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng adalah Faktor Disiplin Kerja

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng sebagai berikut:

- 1) Untuk disiplin kerja yang menjadi faktor tertinggi memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP agar tetap terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan selalu memberikan arahan kepada seluruh pegawai pada saat apel pagi dan sore dan mengadakan rapat tentang disiplin kerja pegawai.
- 2) Untuk jaminan jasa masa depan yang sangat diharapkan para pegawai agar segera diimplementasikan oleh SatPol PP Kabupaten Buleleng dengan melakukan kerjasama antara kantor SatPol PP Kabupaten Buleleng dengan asuransi jiwa. Ini sangat diharapkan apabila petugas mengalami kecelakaan kerja agar mendapatkan perlindungan jaminan social seperti asuransi jiwa dan tunjangan resiko sebab tanggung jawab kerja di lapangan sangat berat.
- 3) Untuk beban kerja yang menjadi faktor terkecil memengaruhi kinerja pegawai SatPol PP agar lebih diperhatikan dengan selalu memantau pegawainya dan berkomunikasi apakah yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaannya atau tidak, sehingga pegawai juga merasa diperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Partadiredja. 1985. *Pengantar Ekowisata*. Yogyakarta: BPFE.
- Agus Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ahmad, Djauzak. 1994. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Anogara, Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Griffin W. Ricky dan Ebert J. Ronald. 1999. *Business*, edisi-5. New Jersey: Prentice Hall International.

- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPFE
- , 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. 2004. *Ilmu Sosial Dasar*. Edisi. I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2006. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- J. Supranto. 1997. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan* Jakarta: Rieka Cipta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Manullang, M. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta : BPTE.
- Nitisemito, Alex. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peterson W. Marvin, at. All. 1997. *Planning and Management for a Changing Environment*. Florida: St. Lucie Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- , 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke.2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.