



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Reformulasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Satpol PP Kota Batam: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penegakan Peraturan Daerah

Ibnu Setiadi¹, Dwi Afni Maileni², Rizki Tri Anugrah Bhakti^{3*}, Edwar Kelvin⁴

¹Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, ibnusetiadi67@gmail.com

²Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, dwi.afni.maileni@gmail.com

³Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, rizki.tri.ab@gmail.com

⁴Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, edwarlawyer@gmail.com

*Corresponding Author: rizki.tri.ab@gmail.com

Abstract: *This study examines the performance of Regional Regulation (Perda) enforcement by the Batam City Public Order Agency (Satpol PP) by placing the reformulation of human resource management as the analytical focus. The study aims to examine the effect of compensation (CO), workload (WL), and work discipline (WD) on regulation enforcement performance (KPP) and identify the most dominant determinants. A quantitative-explanatory research design was applied through a cross-sectional survey of 100 Satpol PP personnel. Data were collected using a 1–5 Likert scale questionnaire and analyzed with PLS-SEM SmartPLS through bootstrapping of 5,000 subsamples. The results show that all indicators meet convergent validity (outer loading ≥ 0.708 ; AVE 0.542–0.632) and adequate reliability (Cronbach's alpha 0.801–0.846; CR 0.813–0.881). Discriminant validity was met (HTMT 0.604–0.768), and there was no multicollinearity (VIF 1.82–2.28). The model had moderate–strong explanatory power ($R^2=0.687$; $Q^2=0.461$) and a reasonable fit (SRMR=0.082; NFI=0.922). In the structural model, CO ($\beta=0.184$; $p=0.001$), WL ($\beta=0.216$; $p<0.001$) and WD ($\beta=0.442$; $p=0.002$) had a significant positive effect on KPP with WD as the strongest predictor. The findings confirm that improving enforcement performance is not only supported by incentives, but also requires measurable workload management and strengthening SOP-based discipline. The implication is that the Batam City government needs to design a fair compensation scheme, realistic task redistribution and consistent discipline development to improve the effectiveness and accountability of Perda enforcement. Conceptually, this research broadens the discourse on the performance of regional regulation enforcement officers by integrating the perspectives of compensation, job demands as challenges, and behavioral control through work discipline within a predictive framework within the Indonesian context. Furthermore, because the data is cross-sectional and perception-based, generalizations should be made with caution, and replication across regions is recommended.*

Keywords: *Civil Service Police Unit, Administrative Law, Human Resource Management, Work Discipline, Workload, Regional Regulations, Batam*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji kinerja penegakan Peraturan Daerah (Perda) oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Batam dengan menempatkan reformulasi pengelolaan SDM sebagai fokus analitis. Tujuan penelitian menguji pengaruh kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) terhadap kinerja penegakan peraturan (KPP) serta mengidentifikasi determinan yang paling dominan. Desain penelitian kuantitatif-eksplanatori diterapkan melalui survei potong lintang terhadap 100 personel Satpol PP. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis dengan PLS-SEM SmartPLS melalui *bootstrapping* 5.000 subsampel. Hasil menunjukkan seluruh indikator memenuhi validitas konvergen (*outer loading* ≥ 0.708 ; AVE 0.542–0.632) dan reliabilitas memadai (*Cronbach's alpha* 0.801–0.846; CR 0.813–0.881). Validitas diskriminan terpenuhi (HTMT 0.604–0.768) serta tidak ada multikolinearitas (VIF 1.82–2.28). Model memiliki daya jelas sedang–kuat ($R^2=0.687$; $Q^2=0.461$) dan kelayakan fit yang layak (SRMR=0.082; NFI=0.922). Pada model struktural, CO ($\beta=0.184$; $p=0.001$), WL ($\beta=0.216$; $p<0.001$) dan WD ($\beta=0.442$; $p=0.002$) berpengaruh positif signifikan terhadap KPP dengan WD sebagai prediktor terkuat. Temuan menegaskan bahwa peningkatan kinerja penegakan tidak cukup ditopang insentif, tetapi juga menuntut pengelolaan beban kerja yang terukur dan penguatan disiplin berbasis SOP. Implikasinya, pemerintah Kota Batam perlu merancang skema kompensasi yang adil, redistribusi tugas yang realistis serta pembinaan disiplin yang konsisten untuk meningkatkan efektivitas sekaligus akuntabilitas penegakan Perda. Secara konseptual, penelitian memperluas diskursus kinerja aparat penegak Perda dengan memadukan perspektif kompensasi, *job demands* sebagai tantangan dan kontrol perilaku melalui disiplin kerja dalam satu kerangka prediktif pada konteks Indonesia. Di sisi lain, karena data bersifat potong lintang dan berbasis persepsi, generalisasi perlu dilakukan secara hati-hati serta dianjurkan replikasi lintas daerah.

Kata Kunci: Satuan Polisi Pamong Praja, Hukum Administrasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Peraturan Daerah, Batam

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat daerah yang menjalankan mandat penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman serta perlindungan masyarakat, termasuk kewenangan penertiban non-yustisial, penyelidikan dan tindakan administratif (Lina et al., 2023; Yeria et al., 2020). Namun, penegakan yang tegas tidak otomatis identik dengan kepatuhan yang berkelanjutan; sebagian menilai ketegasan meningkatkan deterrence, sementara pandangan lain menegaskan tindakan yang dianggap koersif dapat menggerus legitimasi dan memicu resistensi dan justru menurunkan efektivitas kepatuhan. Temuan meta analitik procedural justice menunjukkan persepsi keadilan prosedural berasosiasi dengan legitimasi dan kepatuhan pada hukum, sehingga kualitas proses penegakan menjadi variabel penting, bukan sekadar intensitas penertiban (Fathani, Azmi, et al., 2023; Johnsen et al., 2024). Artinya adalah mandat Satpol PP yang kuat menuntut pengelolaan SDM yang profesional dan adaptif agar tegas dan humanis dan tetap legitimate pada unsur yang berkeadilan.

Perdebatan berikutnya ialah sumber masalah kinerja penegakan: apakah terutama bersifat individual (misalnya disiplin aparatur) atau sistemik seperti kompensasi, distribusi beban kerja, dukungan sarana–SOP dan pembinaan organisasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, 2018). Kerangka regulatif menegaskan isu SDM sebagai elemen inti aparatur Satpol PP memiliki kewajiban menjunjung HAM, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, sementara pemerintah daerah wajib memenuhi hak-hak mereka secara materiil dan non-materiil (Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Khususnya Pasal 255), 2014).

Di sisi lain, fokus pemenuhan hak tanpa akuntabilitas berisiko menciptakan organisasi yang nyaman tetapi stagnan. Literatur dari (Bakker & Demerouti, 2024; Crawford et al., 2010) menempatkan kinerja sebagai hasil interaksi antara job demands (tuntutan) dan job resources (sumber daya), sehingga problem kinerja tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor. Karenanya perhatian diperlukan dengan melakukan reformulasi pengelolaan SDM untuk menilai kembali kinerja penegakan sebagai sebuah produk bersama insentif, kapasitas, sumber daya dan kontrol perilaku kerja.

Sejalan dengan tersebut, penelitian dari George & van der Wal (2023) menjelaskan bahwa performance-related pay cenderung berdampak positif namun kecil artinya berguna, tetapi tidak tunggal dalam mendorong kinerja. Meta-analisis lain menegaskan hubungan pay-for-performance dan kinerja dipengaruhi evaluasi kognitif serta persepsi keadilan (fairness), sehingga desain transparansi, konsistensi dapat menentukan kinerja atau memunculkan distorsi (Fadhlorrohan et al., 2021; Tibrani et al., 2024). Dalam hal ini, konstruk kompensasi relevan bagi Satpol PP, tetapi mesti diposisikan sebagai instrumen tata kelola SDM yang adil, terukur dan selaras dengan tujuan penegakan yang legitimate.

Selanjutnya, beban kerja juga dapat berfungsi sebagai challenge demand yang memacu energi dan fokus, tetapi ketika melampaui kapasitas sistem, berubah menjadi hindrance demand yang meningkatkan stres dan menurunkan kualitas kerja (Bakker & Demerouti, 2017, 2024). Meta-analisis atas model challenge-hindrance menyoroti bahwa dampak tuntutan kerja sangat bergantung pada jenis tuntutan dan konteksnya, sehingga workload tidak otomatis produktif (Chowhan & Pike, 2023; Li et al., 2025). Dalam perspektif teori kinerja efek tuntutan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya dan dukungan organisasi yang mampu menahan kelelahan dan menyalurkan tuntutan menjadi keterlibatan kerja (Putri et al., 2025). Artinya, manajemen beban kerja Satpol PP semestinya dibaca sebagai desain sistem kerja (alokasi personel, jam kerja, SOP dan dukungan) bukan semata daya tahan individu.

Perdebatan tentang kinerja penegakan peraturan daerah perlu ditegaskan sejak awal dengan pendekatan berbasis output untuk memudahkan pengukuran, tetapi berisiko mendorong measure fixation, gaming dan target chasing. Literatur politik dan konsekuensi pengukuran kinerja menekankan bahwa sistem pengukuran dapat menghasilkan dampak tidak diinginkan ketika indikator menjadi tujuan itu sendiri (M. Lewis, 2015; Smith, 1995) Risiko ini diperkuat oleh konsep performance paradox yang bersifat kolaboratif antara aktor-aktor dalam sistem.

Sebaliknya, pendekatan outcome yang meliputi kepatuhan, rasa aman, tertib, legitimasi lebih substantif namun kompleks karena dipengaruhi faktor eksternal; karena itu, rancangan yang tepat dan kontraktibel menjadi syarat penting agar ukuran tidak bias dan tidak mendorong distorsi (Fathani, Putera, et al., 2023; Speklé & Verbeeten, 2014). Dalam konteks Satpol PP, dimensi normatif tak dapat dikesampingkan karena regulasi menegaskan untuk dapat setia terhadap kewajiban dan menjunjung HAM dalam bertindak objektif agar tidak diskriminatif. Kesimpulannya, kinerja penegakan peraturan daerah perlu didefinisikan secara berimbang untuk efektifitas, akuntabel dan legitimate (prosedural-adil).

Berangkat dari rancangan perdebatan, penelitian diarahkan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penegakan peraturan daerah oleh Satpol PP Kota Batam sebagai basis reformulasi pengelolaan SDM. Reformulasi dipahami sebagai strategi untuk memperbaiki kualitas tata kelola penegakan agar kepatuhan meningkat tanpa kehilangan legitimasi. Karena itu, pengujian di Batam memberi nilai tambah empiris dan praktis melalui penghitungan statistik dan quantitative. Studi diharapkan mampu menghasilkan desain rekomendasi Satpol PP yang adil, realistis dan berdampak pada kinerja penegakan yang legitimate.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban dan disiplin kerja terhadap kinerja Satpol PP Kota Batam; serta mengidentifikasi mngidentifikasi determinan dominan yang berkontribusi pada kinerja penegakan peraturan daerah sebagai dasar rekomendasi reformulasi pengelolaan SDM Satpol PP Kota Batam.

Rumusan masalah penelitian yaitu kinerja penegakan peraturan daerah oleh Satpol PP Batam tidak semata ditentukan oleh pelaksanaan operasional, tetapi oleh kualitas pengelolaan SDM terutama desain kompensasi, distribusi kerja dan disiplin kerja. Kompensasi berpotensi meningkatkan motivasi dan konsistensi kinerja, namun bila tidak adil atau indikatornya terlalu sempit dapat mendorong orientas yang menurunkan kualitas penegakan. Beban kerja dapat meningkatkan produktivitas jika ditopang oleh sumber daya, tetapi berisiko menurunkan kualitas keputusan dan kepatuhan prosedur. Disiplin kerja menjadi fondasi, namun penerapan yang punitif memunculkan kepatuhan semu dan melemahkan profesionalisme. Berdasarkan ketegangan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana korelasi dan pengaruh dari kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penegakan, baik secara parsial maupun simultan serta variabel mana yang paling dominan sebagai dasar reformulasi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan legitimate.

Kebaharuan penelitian terletak pada konteks institusional Satpol PP yang menempatkan kinerja penegakan peraturan daerah yang memiliki risiko konflik sosial, tuntutan koordinasi lintas-instansi dan ekspektasi publik yang tinggi. Dengan demikian, model tidak diperlakukan umum seperti pada organisasi pelayanan, tetapi dibaca sebagai kinerja pada fungsi penegakan regulasi daerah.

Selain itu, determinasi model sumber daya manusia yang terintegrasi diuji secara kolektif dan tidak terpisah, melainkan menguji konfigurasi kompensasi, beban dan disiplin kerja sebagai paket penjelas kinerja; sehingga menghasilkan hasil operasional sebagai dasar reformulasi kebijakan SDM pada instansi Satpol PP Kota Batam. Secara teoritis, penelitian memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik dan kinerja aparat dengan menegaskan kinerja penegakan peraturan daerah dipengaruhi oleh kombinasi insentif-kompensasi, desain kerja dan kontrol perilaku. Temuan diharapkan memperjelas pengaruh antar variabel dalam konteks organisasi penegak ketertiban yang berhadapan langsung dengan warga.

Kontribusi empiris yaitu menyediakan bukti empiris berbasis data yang selama ini sering dibahas normatif atau berbasis persepsi publik semata. Hasilnya memberi pemetaan faktor dominan yang paling menentukan kinerja penegakan. Kontribusi praktis-kebijakan yaitu menghasilkan formulasi baru sebagai rekomendasi pengelolaan SDM dalam penyempurnaan skema kompensasi berbasis keadilan dan indikator yang valid, penataan beban kerja melalui redistribusi tugas dan dukungan sumber daya serta penguatan disiplin yang konsisten namun berorientasi pembinaan. Kontribusi ini diharapkan meningkatkan efektivitas penegakan Perda sekaligus memperkuat legitimasi tindakan Satpol PP di mata publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan survei potong lintang untuk menguji pengaruh kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) terhadap kinerja penegakan peraturan daerah (KPP) pada Satpol PP Kota Batam. Fokus eksplanatori karena penelitian diarahkan pada pembuktian hubungan kausal antar konstruk melalui estimasi koefisien jalur yang terukur dan dapat diuji secara statistik.

Penelitian kuantitatif dipilih karena menilai secara eksplisit tentang bukti empiris dalam pengujian model teoritis. Data dikumpulkan secara bersamaan untuk menilai dampak perilaku, sikap dan prinsip anggota yang bersama sama terikat dalam aspek kompensasi individu, beban kerja dan disiplin kerja. Karenanya, penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dengan prioritas kepada analisis aktual dari korelasi antar variabel daripada investigasi longitudinal (Creswell, 2009). Seluruh responden diberikan lembar informasi penelitian dan menyatakan persetujuan

(informed consent) sebelum pengisian kuesioner. Partisipasi bersifat sukarela dengan jaminan atas kerahasiaan data dan hanya digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Populasi penelitian terdiri dari anggota satpol PP Kota Batam dan bersedia untuk berpartisipasi melalui pengambilan sampel penelitian. 100 responden memenuhi syarat untuk model struktural dari populasi yang memenuhi kriteria tersebut. Ukuran sampel mengacu pada rekomendasi Hair et al (2019) yaitu ukuran sampel minimum 10 kali dari jumlah indikator signifikan dalam model; oleh karena itu, responden penelitian telah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan estimasi model yang valid.

Variabel penelitian terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen yaitu kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) yang memengaruhi variabel endogen yaitu kinerja penegakan peraturan (KPP) daerah di Kota Batam. Setiap variabel memiliki indikator pengukur yang seimbang dan dinilai menggunakan skala Likert 1-5, dengan ketentuan 1 "sangat tidak setuju" dan 5 "sangat setuju". Indikator setiap variabel diadopsi dari literatur-literatur sebelumnya yang meliputi teori kompensasi kerja dari Putri et al (2025), beban kerja dan disiplin kerja dari teori Chowhan & Pike (2023); Mazzetti et al (2023) and Weibel et al (2010).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) yang difasilitasi oleh SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena faktor metodologis, yaitu kemampuannya untuk menangani data non-normal; kesesuaian ukuran sampel; dan fasilitasi model yang menggabungkan hubungan dari variabel yang rumit (Hair et al., 2017, 2019). Analisis terdiri dari dua tahap yaitu penilaian model pengukuran (model luar) dan evaluasi model struktural (model dalam).

Selanjutnya, dalam analisis outer model; dilakukan pengujian validitas konvergen dalam evaluasi model pengukuran dinilai dengan memeriksa nilai faktor pemuatan yang melebihi 0.70 dan rata-rata varians yang diekstrak (AVE) >0.50. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) <0.85. Reliabilitas dinilai melalui reliabilitas komposit (CR) dan alpha Cronbach >0.70. Setelah mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas model pengukuran, analisis berlanjut ke fase model struktural.

Untuk mengantisipasi nilai bias model, penelitian menerapkan prosedur pengendalian uji statistik berbasis full collinearity VIF. Pengujian inner model atau mengevaluasi model struktural, pemeriksaan collinearity (VIF) dan F^2 untuk kekuatan efek masing-masing jalur, daya prediksi dikuantifikasi melalui R^2 , yang mencerminkan sejauh mana variabel eksogen dapat menjelaskan varians dalam variabel endogen. Uji relevansi prediktif (Q^2) kapasitas model untuk memprediksi data baru. Pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping yang melibatkan 5.000 subsampel untuk mengevaluasi signifikansi jalur pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur, statistik-T dan nilai-p adalah metrik fundamental menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis yang sedang diselidiki.

Selain itu, penelitian ini mematuhi pedoman etika dan standar ilmiah. Semua peserta memberikan persetujuan berdasarkan informasi sebelum mengisi kuesioner, menegaskan keterlibatan mereka bersifat sukarela dan data tetap dirahasiakan. Temuan tersebut digunakan semata-mata untuk tujuan akademis, memastikan bahwa identitas dan informasi pribadi peserta tetap dirahasiakan.

Desain penelitian kuantitatif dengan PLS-SEM menawarkan eksplorasi mendalam tentang mekanisme yang mendasari pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penegakan peraturan daerah. Pada akhirnya, hasil analisis dapat membantu menjelaskan teori-teori yang digunakan dan menawarkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi otoritas dalam memperhatikan anggota Satpol PP Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, penelitian berfokus pada evaluasi model pengukuran (outer model) untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar merepresentasikan konstruk laten dalam studi pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penegakan peraturan daerah oleh Satpol PP di Kota Batam. Evaluasi outer model menjadi prasyarat penting sebelum menarik kesimpulan kausal pada model struktural, karena kualitas hubungan antar variabel diinterpretasikan secara sah apabila indikator-indikator penyusunnya terbukti valid dan reliabel. Dengan demikian, pengujian outer model berfungsi sebagai kontrol metodologis agar pengukuran variabel yang bersifat abstrak dan multidimensi memiliki dasar empiris yang kuat untuk dianalisis lebih lanjut.

Secara konseptual, konstruk kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) dipahami sebagai faktor determinan yang membentuk kondisi dan perilaku kerja, sedangkan penegakan peraturan daerah-KPP merefleksikan pelaksanaan tugas penertiban dan penegakan aturan secara efektif, tertib prosedur serta akuntabel. Karena seluruh konstruk diukur melalui kuesioner berbasis persepsi, pengujian outer model diarahkan untuk menilai setiap indikator memiliki kekuatan asosiasi yang memadai terhadap konstruknya dan apakah indikator tersebut secara kolektif konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Dalam konteks Satpol PP Kota Batam, penting memastikan instrumen yang diadaptasi dari literatur benar-benar relevan dengan karakter tugas penegakan di lapangan yang menuntut ketegasan sekaligus kepatuhan prosedural dan profesionalisme.

Pengujian outer model dilakukan dengan menilai reliabilitas indikator melalui nilai outer loading, konsistensi internal melalui cronbach's alpha dan composite reliability serta validitas konvergen melalui average variance extracted (AVE). Selain itu, untuk menegaskan bahwa konstruk CO, WL, WD dan KPP merupakan konsep yang berbeda dan tidak tumpang tindih, evaluasi dapat diperkuat dengan uji validitas diskriminan. Hasil tersebut disajikan dalam tabel outer model sebagai dasar untuk menyimpulkan kelayakan model pengukuran. Setelah outer model memenuhi kriteria, analisis dapat dilanjutkan pada inner model untuk menguji hipotesis pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penegakan Perda Satpol PP Kota Batam.

Tabel 1. Hasil Penghitungan Luar

	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Compentation-CO (X1)		0.832	0.881	0.606
	X1.1	0.774		
	X1.2	0.735		
	X1.3	0.714		
	X1.4	0.708		
	X1.5	0.921		
Workload-WL (X2)		0.801	0.862	0.574
	X2.1	0.714		
	X2.2	0.780		
	X2.3	0.735		
	X2.4	0.712		
	X2.5	0.792		
Work Discipline-WD (X3)		0.846	0.792	0.632
	X3.1	0.745		
	X3.2	0.712		
	X3.3	0.703		
	X3.4	0.740		
	X3.5	0.788		

		0.815	0.813	0.542
	Y1.1	0.754		
Performance of Regional	Y1.2	0.782		
Regulation Statement-KPP (Y)	Y1.3	0.732		
	Y1.4	0.812		
	Y1.5	0.792		

Tabel 1 menjelaskan seluruh konstruk penelitian. Pada konstruk kompensasi, kualitas pengukuran yang kuat, terlihat dari *outer loading* indikator yang berada pada rentang 0.708–0.921 dengan dominasi X1.5 =0,921 serta konsistensi internal yang baik (cronbach’s alpha 0.832; CR 0.881) dan validitas konvergen yang memadai (AVE 0.606). Secara metodologis, menandakan indikator kompensasi telah merekat pada konstruk laten dan mampu menjelaskan proporsi varians indikator yang substansial, sehingga layak digunakan untuk menguji relasi struktural terhadap kinerja penegakan. Namun, secara teoretik terdapat perdebatan penting: literatur pay-for-performance menunjukkan kompensasi cenderung berdampak positif tetapi tidak selalu besar dan efeknya sangat bergantung pada persepsi keadilan, transparansi dan desain insentif terutama dalam organisasi publik yang rentan pada *gaming* atau orientasi target semata (Hair et al., 2021b, 2021a). Dengan demikian, tingginya loading pada satu indikator (X1.5) sebagai sinyal bahwa aspek tertentu dari kompensasi bisa menjadi dimensi yang paling terasa bagi responden, tetapi tetap perlu dijaga agar konstruk kompensasi tidak menyempit hanya pada satu aspek dominan (Chen et al., 2023; Umayah et al., 2021).

Konstruk beban kerja memperlihatkan pola loading yang relatif stabil (0.712–0.792) dengan reliabilitas yang baik (alpha 0.801; CR 0.862) dan AVE 0.574 yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator WL konsisten menangkap persepsi tuntutan kerja yang relevan pada konteks Satpol PP. Temuan ini penting karena beban kerja dalam literatur kontemporer tidak dipahami secara tunggal: pendekatan job demands–resources menegaskan tuntutan kerja dapat berperan sebagai hindrance demands tergantung ketersediaan sumber daya, dukungan organisasi dan kapasitas regulasi (Bakker & Demerouti, 2017; Scholze & Hecker, 2024). Oleh sebab itu, konsistensi indikator WL memberi dasar yang cukup untuk membedakan WL sebagai konstruk tersendiri, sekaligus membuka ruang argumentasi bahwa beban kerja dalam penegakan bersifat ambivalen: menekan ketika melebihi kapasitas, namun dapat mendorong performa ketika ditopang SOP, koordinasi dan sumber daya yang memadai.

Konstruk disiplin kerja memiliki *outer loading* 0.703–0.788 dan AVE 0.632 yang menunjukkan konvergensi indikator kuat secara rata-rata varians indikator yang dijelaskan konstruk cukup tinggi. Cronbach’s alpha 0.846 juga mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi, meskipun CR tercatat 0.792 dan tetap memenuhi kelayakan. Secara metodologis, perbedaan alpha yang tinggi dibanding CR sering muncul pada model reflektif ketika indikator relatif homogen atau ketika asumsi tau-equivalence tidak sepenuhnya terpenuhi; karenanya, interpretasi kelayakan lebih tepat bertumpu pada kombinasi CR dan AVE dalam kerangka evaluasi model reflektif PLS-SEM. Dari sisi perdebatan teoritis, disiplin kerja penegakan regulasi sering dipandang sebagai prasyarat kinerja karena berkaitan dengan kepatuhan prosedur, ketepatan tindakan dan pengendalian perilaku aparat (Yesberg et al., 2024). Namun, kritik disiplin yang terlalu rigid berpotensi menekan diskresi profesional dan respons adaptif di lapangan. Dalam konteks Satpol PP Batam, kualitas pengukuran WD yang baik memberi pijakan untuk menguji disiplin sebagai pendorong profesionalisme penindakan atau justru dimaknai secara seimbang agar tidak mengorbankan sensitivitas sosial dan legitimasi tindakan.

Konstruk kinerja penegakan (KPP) menunjukkan indikator yang memadai (loading 0.732–0.812) dengan reliabilitas yang stabil (0.815; CR 0.813). Nilai AVE 0.542 memang berada di atas ambang minimal, tetapi lebih dekat ke batas yang secara substantif dapat dibaca

bahwa kinerja penegakan adalah konstruk yang cenderung multidimensi: tidak hanya soal output penertiban tetapi kualitas prosedur, akuntabilitas dan penerimaan publik. Perdebatan dalam studi kinerja aparat penegak ketertiban menekankan bahwa ukuran kinerja yang semata berorientasi hasil dapat memunculkan konsekuensi tak, sementara yang memasukkan dimensi prosedural justice dan kepatuhan kebijakan cenderung menghasilkan evaluasi yang lebih berimbang terhadap kinerja institusi penegak ketertiban. Karena itu, outer model yang cukup kuat pada KPP mendukung kelayakan konstruk, sekaligus memberi alasan akademik untuk menegaskan indikator kinerja dibaca sebagai gabungan capaian dan kepatuhan penindakan.

Secara keseluruhan, tabel outer model menunjukkan seluruh konstruk telah memenuhi kriteria utama model pengukuran reflektif: outer loading mayoritas ≥ 0.70 , reliabilitas konstruk memadai serta validitas konvergen terpenuhi. Ini berarti instrumen penelitian layak digunakan untuk melanjutkan pengujian hubungan antarvariabel dalam model struktural pada konteks Satpol PP Kota Batam. Meski demikian, kelayakan konvergen belum cukup untuk memastikan bahwa setiap konstruk benar-benar berbeda satu sama lain; oleh karena itu, tahap berikutnya perlu menilai validitas diskriminan untuk memastikan CO, WL, WD dan KPP tidak tumpang tindih secara empiris sebelum interpretasi inner model dilakukan. Tabel 2.

Tabel 2. HTMT Result – Discriminant Validity

	CO	WL	WD	KPP
CO	-	0.644	0.604	0.721
WL	0.642	-	0.675	0.768
WD	0.604	0.675	-	0.753
KPP	0.721	0.768	0.753	-

Pada tabel 2, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada pada rentang 0.604–0.768, yang menunjukkan tingkat kedekatan konstruk pada level moderat namun tetap aman. Secara interpretatif, nilai HTMT yang konsisten di bawah ambang 0.85 menegaskan setiap pasangan konstruk memenuhi validitas diskriminan, sehingga CO, WL, WD dan KPP dapat diperlakukan sebagai variabel yang berbeda dalam model struktural. Relasi CO–WL (0.644) dan CO–WD (0.604) mengindikasikan kompensasi memiliki keterkaitan moderat dengan pengalaman beban kerja dan disiplin, namun tidak sampai mencerminkan konstruk yang sama; hal ini masuk akal secara organisasi karena kompensasi sering berasosiasi dengan kepuasan kerja atau persepsi keadilan, sementara beban kerja dan disiplin menggambarkan tuntutan serta perilaku kepatuhan. Sementara itu, relasi WL–WD (0.675) menunjukkan kedekatan moderat yang logis: beban kerja dapat memengaruhi kemampuan individu menjaga disiplin tanpa membuat kedua konstruk melebur, karena disiplin tetap merupakan komitmen perilaku terhadap aturan, bukan sekadar konsekuensi tuntutan kerja.

Hubungan HTMT antara konstruk eksogen dengan KPP juga memperlihatkan pola yang substantif dan informatif. Nilai WL–KPP (0.768) dan WD–KPP (0.753) merupakan yang paling tinggi, menunjukkan bahwa persepsi beban kerja dan disiplin kerja relatif dekat dengan persepsi kinerja penegakan Perda. Meski demikian, karena nilainya tetap berada di bawah ambang, temuan justru memperkuat argumen bahwa KPP bukan sekadar turunan dari WL atau WD, melainkan konstruk kinerja yang berdiri sendiri dan menangkap keluaran kerja yang lebih luas. Nilai CO–KPP (0.721) menunjukkan kedekatan moderat yang memadai untuk justifikasi hubungan teoritis kompensasi terhadap performa, tetapi menegaskan perbedaan konseptual antara variabel imbalan dan variabel kinerja. Dengan terpenuhinya validitas diskriminan ini, penelitian memiliki landasan pengukuran yang kuat untuk melanjutkan evaluasi inner model, yakni pengujian pengaruh CO, WL dan WD terhadap KPP secara struktural tanpa kekhawatiran utama terjadinya tumpang tindih konstruk yang dapat mengaburkan interpretasi koefisien jalur.

Tabel 3. Path Coefficients

	β	t-stat	p-value	95% CI	F ²	Kesimpulan
CO → KPP	0.184	4.42	0.001	0.144–0.466	0.122	Diterima
WL → KPP	0.216	6.68	0.000	0.186–0.451	0.126	Diterima
WD → KPP	0.442	6.40	0.002	0.084–0.440	0.068	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, seluruh jalur variabel eksogen menuju variabel endogen (KPP) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga ketiga hipotesis diterima. Pertama, jalur CO-KPP signifikan ($\beta=0.184$; $t=4.42$; $p=0.001$; CI 95% 0.144–0.466) dengan ukuran efek $F^2=0.122$ pada kategori kecil dan mendekati moderat. Secara substantif, mengindikasikan peningkatan persepsi kompensasi berkaitan dengan peningkatan kinerja penegakan Perda, meskipun kontribusinya tidak sebesar variabel perilaku kerja. Temuan ini konsisten dengan debat dalam literatur manajemen sektor publik: kompensasi cenderung meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja, tetapi efeknya sering kali terbatas apabila tidak disertai penguatan sistem kerja, pengawasan dan standar prosedur yang jelas. Oleh karena itu, kompensasi dapat dipahami sebagai prasyarat penting, namun bukan satu-satunya faktor dominan dalam membentuk kinerja penegakan yang kompleks.

Kedua, jalur WL-KPP juga signifikan dan positif ($\beta=0.216$; $t=6.68$; $p=0.000$; CI 95% 0.186–0.451) dengan $F^2=0.126$ (kecil–mendekati moderat). Koefisien positif ini menunjukkan bahwa dalam konfigurasi data penelitian ini, peningkatan beban kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja penegakan Perda. Secara teoritis, temuan dijelaskan melalui perspektif job demands sebagai challenge demand: tuntutan kerja pada level tertentu mendorong intensitas kerja, fokus dan produktivitas terutama pada organisasi penegakan yang mengandalkan kecepatan respon dan ketegasan. Namun, interpretasi perlu dibatasi secara akademik: beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menjadi hindrance demand yang menurunkan performa melalui kelelahan dan stres. Artinya, temuan positif pada jalur ini lebih tepat dipahami sebagai indikasi bahwa pada konteks Satpol PP Batam, beban kerja yang terukur dan terkelola mungkin berfungsi sebagai pendorong kinerja, bukan sebagai beban yang melemahkan tetapi tetap perlu diuji lebih lanjut melalui variabel kontrol atau desain longitudinal.

Ketiga, jalur WD-KPP merupakan paling besar secara koefisien ($\beta=0.442$; $t=6.40$; $p=0.002$; CI 95% 0.084–0.440) dan hipotesis H3 diterima, menandakan disiplin kerja menjadi faktor yang paling kuat terkait dengan peningkatan kinerja penegakan Perda. Secara substantif, ini sejalan dengan karakter tugas penegakan Perda yang menuntut kepatuhan SOP, ketepatan tindakan, ketertiban pelaporan dan profesionalisme. Selain itu, nilai $F^2=0.068$ untuk WD-KPP tergolong kecil, sehingga walaupun koefisien jalurnya paling besar, kontribusi marginalnya dalam menjelaskan varians KPP tetap perlu dibaca dengan hati-hati dan ditautkan dengan R² serta konteks operasional organisasi.

Secara keseluruhan, pola path coefficients memperlihatkan bahwa kinerja penegakan Perda Satpol PP Kota Batam dipengaruhi secara positif oleh faktor imbalan (CO), faktor tuntutan kerja (WL) dan terutama faktor perilaku kepatuhan/profesionalitas (WD). Dengan terpenuhinya outer model dan discriminant validity pada tabel-tabel sebelumnya, hasil ini dapat ditafsirkan sebagai hubungan struktural yang relatif stabil dan tidak terdistorsi oleh tumpang tindih konstruk. Selanjutnya menguji nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap jalur menuju konstruk endogen KPP sebagai prasyarat kelayakan model struktural; nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa masing-masing variabel eksogen memberikan informasi yang relatif unik dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan dalam menjelaskan KPP.

Tabel 4. VIF Result

Endogen	Prediktor	VIF	Kesimpulan
KPP	CO → KPP	1.82	Aman

WL → KPP	2.28	Aman
WD → KPP	1.86	Aman

Berdasarkan Tabel 4, nilai VIF untuk seluruh prediktor terhadap konstruk endogen KPP berada pada rentang 1.82–2.28 (CO-KPP=1.82; WL-KPP=2.28; WD-KPP=1.86). Rentang ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang mengganggu, karena setiap prediktor memberikan kontribusi informasi yang relatif unik dalam menjelaskan variasi kinerja penegakan Perda. Secara metodologis, VIF pada kisaran tersebut umumnya dikategorikan aman, sehingga koefisien jalur (CO-KPP, WL-KPP, WD-KPP) ditafsirkan secara lebih valid tanpa kekhawatiran bahwa hubungan signifikan sebelumnya terjadi akibat tumpang tindih varians antar variabel eksogen. Dengan demikian, model struktural memenuhi prasyarat untuk melanjutkan interpretasi pada kualitas penjelasan model secara keseluruhan.

Tabel 5. R² dan Q²

Konstruk Endogen	R ²	Adjusted R ²	Q ²	Kesimpulan
KPP	0.687	0.674	0.461	Sedang–Kuat

Tabel 5 menunjukkan nilai R² untuk konstruk endogen KPP sebesar 0.687, dengan Adjusted R² sebesar 0.674. Temuan mengindikasikan kombinasi tiga variabel eksogen kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) mampu menjelaskan sekitar 68,7% variasi kinerja penegakan Perda. Dalam konteks penelitian sosial dan organisasi sektor publik, daya jelaskan pada kisaran ini dapat dikategorikan sedang hingga kuat, karena proporsi varians yang diterangkan model tergolong substansial dan menunjukkan bahwa faktor-faktor manajerial-organisasional yang diuji memang relevan terhadap performa penegakan. Nilai Adjusted R² sedikit lebih rendah juga memperkuat bahwa model tidak menggelembungkan penjelasan yang berlebihan, melainkan stabil memperhitungkan jumlah prediktor.

Lebih jauh, nilai Q² sebesar 0.461 menegaskan model memiliki relevansi prediktif yang baik. Q² yang bernilai positif dan cukup besar mengindikasikan bahwa model tidak hanya cocok secara statistik pada sampel, tetapi juga memiliki kemampuan prediksi yang bermakna terhadap nilai KPP, sehingga meningkatkan kredibilitas model dalam memproyeksikan kinerja penegakan Perda berdasarkan variasi kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja. Secara keseluruhan, R² yang tinggi dan Q² yang kuat dan didukung oleh VIF memberikan dasar yang solid untuk menyimpulkan bahwa model struktural penelitian bukan hanya signifikan pada level jalur, tetapi juga memadai dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja penegakan Perda Satpol PP Kota Batam.

Tabel 6. Kelayakan Model FIT

Indeks	Nilai	Kesimpulan
SRMR	0,082	Baik
NFI	0.922	Baik

Terakhir, tabel 6 menunjukkan nilai SRMR pada tabel 0,082; bahwa tingkat perbedaan rata-rata antara matriks korelasi yang diobservasi dan yang diprediksi oleh model berada pada level yang dapat diterima. Dalam pelaporan PLS-SEM, SRMR digunakan sebagai indikator kelayakan approximate fit; nilai yang semakin kecil menandakan model semakin mampu mereplikasi pola hubungan empiris. Walaupun SRMR 0.082 berada sedikit di atas ambang yang sering disebut sangat baik (≈0.08), nilainya masih berada pada kategori baik atau layak untuk penelitian sosial, terutama ketika model berorientasi prediksi dan menggunakan konstruk laten berbasis survei. Dengan demikian, SRMR mengindikasikan bahwa struktur pengukuran dan struktural yang dibangun tidak menimbulkan misfit yang substansial.

Selanjutnya, nilai NFI sebesar 0.922 memperkuat kesimpulan bahwa model memiliki kecocokan yang baik. NFI mengukur peningkatan kecocokan model dibanding model nol (null model), sehingga nilai yang mendekati 1 menunjukkan peningkatan fit yang semakin kuat. Nilai 0.922 menandakan bahwa model penelitian yang memposisikan kompensasi (CO), beban kerja (WL) dan disiplin kerja (WD) sebagai prediktor kinerja penegakan (KPP) mampu merepresentasikan struktur data secara memadai. Secara keseluruhan, kombinasi SRMR yang layak dan NFI yang tinggi mendukung bahwa model yang diusulkan tidak hanya kuat dari sisi reliabilitas dan validitas konstruk serta signifikan pada jalur struktural, tetapi juga memenuhi kelayakan kecocokan model sehingga interpretasi temuan dapat dilanjutkan pada pembahasan substansial dan implikasi kebijakan secara lebih meyakinkan.

PEMBAHASAN

Dalam kerangka manajemen publik, temuan penelitian memperkuat argumen kinerja penegakan pada Satpol PP tidak dapat direduksi menjadi persoalan operasi lapangan semata, melainkan merupakan keluaran dari konfigurasi tata kelola SDM yang membentuk perilaku kerja aparatur. Pada titik ini terdapat perdebatan klasik sebagian perspektif memandang kinerja aparat penegak ketertiban terutama ditentukan oleh kontrol struktural, sementara perspektif lain menekankan kapasitas organisasi membangun iklim kerja yang memadai sehingga perilaku kinerja muncul sebagai kepatuhan yang berkesadaran, bukan sekadar kepatuhan koersif. Model penelitian yang mampu menjelaskan variasi kinerja pada tingkat sedang-kuat memberi sinyal pendekatan integratif lebih tepat: penguatan sistem kerja dan perilaku aparatur berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja penegakan yang efektif sekaligus akuntabel.

Perdebatan menonjol muncul pada peran kompensasi. Dalam literatur sektor publik, kompensasi sering dipandang sebagai instrumen motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan intensitas kerja dan komitmen terhadap target organisasi. Namun, kritik yang kuat menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu mendorong kinerja secara substansial, terutama ketika tugas bersifat pelayanan publik dan menuntut integritas; insentif yang terlalu menekan hasil dapat memicu perilaku oportunistik, orientasi angka, atau menggeser motivasi intrinsik/profesional. Karena itu, relevansi kompensasi pada Satpol PP Batam seharusnya diletakkan pada aspek keadilan dan kelayakan: kompensasi yang adil cenderung memperkuat penerimaan terhadap organisasi dan mengurangi friksi internal, tetapi peningkatan kinerja yang berkelanjutan tetap membutuhkan mekanisme pengendali kualitas prosedural agar insentif tidak menghasilkan trade-off berupa penurunan kualitas tindakan atau akuntabilitas di lapangan.

Temuan mengenai beban kerja juga memancing diskusi akademik yang lebih tajam karena hubungan beban kerja-kinerja tidak selalu linear. Dalam pendekatan Job Demands-Resources, tuntutan kerja berfungsi sebagai tantangan yang mendorong keterlibatan dan produktivitas ketika sumber daya memadai. Sebaliknya, tuntutan kerja dapat berubah menjadi hambatan yang melemahkan kinerja ketika melampaui kapasitas individu, memicu kelelahan dan meningkatkan risiko kesalahan tindakan. Implikasinya, hasil penelitian ini lebih tepat dibaca sebagai indikasi bahwa beban kerja Satpol PP Batam masih berada dalam rentang yang dapat dimobilisasi sebagai pendorong kinerja, tetapi temuan ini sekaligus mengingatkan bahwa peningkatan beban kerja tanpa penambahan sumber daya dan perbaikan tata kelola operasional berpotensi membalikkan pengaruhnya menjadi negatif. Dengan kata lain, yang menentukan bukan sekadar tinggi-rendahnya beban kerja, melainkan keseimbangan demand-resources dan mutu pengelolaannya.

Pada variabel disiplin kerja, disiplin sebagai prasyarat profesionalisme versus disiplin yang terlalu rigid sebagai penghambat diskresi adaptif. Di bidang penegakan Perda, disiplin jelas berkaitan dengan kepatuhan prosedur, ketepatan keputusan dan akuntabilitas pelaporan semuanya merupakan elemen kinerja yang dinilai dalam organisasi penegak ketertiban. Namun, tindakan penegakan di ruang publik juga menuntut sensitivitas situasional; rigiditas

yang berlebihan dapat memunculkan respons mekanistik yang kurang proporsional atau menurunkan kualitas interaksi dengan warga. Karena itu, disiplin yang relevan untuk Satpol PP bukan sekadar kepatuhan administratif, tetapi disiplin yang berkualitas: patuh SOP sekaligus mampu menempatkan proporsionalitas, kehati-hatian dan standar etika dalam tindakan. Pandangan ini menjembatani perdebatan dengan menawarkan posisi tengah: disiplin dibutuhkan, tetapi harus ditautkan pada kompetensi, kontrol kualitas dan standar perilaku profesional yang mencegah penyalahgunaan kewenangan.

Secara konseptual, rangkaian temuan ini menyiratkan implikasi teoritis dan praktis yang penting: peningkatan kinerja penegakan Perda paling efektif ketika organisasi membangun ekosistem SDM yang seimbang kompensasi yang adil untuk menopang motivasi dan retensi, beban kerja yang terukur agar tuntutan tidak bergeser menjadi tekanan destruktif serta disiplin sebagai penjamin konsistensi prosedural dan akuntabilitas. Dalam perdebatan yang lebih luas tentang kinerja sektor publik, hasil ini menguatkan pandangan bahwa kinerja tidak semestinya dipersempit pada output penertiban, tetapi juga harus mencakup kualitas prosedur dan tata kelola tindakan. Dengan demikian, penataan skema kompensasi yang tidak sekadar berbasis target, manajemen beban kerja berbasis risiko dan sebaran operasi serta penguatan disiplin yang berbasis SOP dan etika pelayanan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa reformulasi pengelolaan SDM merupakan prasyarat strategis untuk memperkuat kinerja penegakan Peraturan Daerah (Perda) oleh Satpol PP Kota Batam. Melalui pendekatan PLS-SEM, evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa indikator pada konstruk kompensasi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja penegakan Perda telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga interpretasi hubungan struktural dapat dilakukan dengan dasar pengukuran yang stabil. Seluruh outer loading berada pada tingkat memadai, AVE melampaui ambang minimal dan konsistensi internal berada pada rentang yang dapat diterima; ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berhasil menangkap dimensi konseptualnya secara representatif.

Hasil ini mengisyaratkan kebutuhan menyeimbangkan kontrol internal dengan prinsip keadilan prosedural. Disiplin yang kuat lebih efektif diiringi dengan standar layanan yang jelas, dokumentasi tindakan dan komunikasi yang menghormati warga, sehingga ketegasan tidak dipersepsikan sebagai tindakan sewenang-wenang. Pada titik ini, disiplin berfungsi bukan hanya sebagai kepatuhan administratif, tetapi sebagai instrumen legitimasi organisasi yang menjaga kepercayaan publik dan mengurangi resistensi dalam operasi penertiban dalam jangka pendek maupun panjang.

Nilai R^2 sebesar 0.687 (Adjusted R^2 0.674) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja penegakan Perda pada tingkat yang substansial. Sementara itu, Q^2 sebesar 0.461 menegaskan kemampuan prediktif model yang baik dan indikator kelayakan model (SRMR=0.082; NFI=0.922) memperlihatkan bahwa struktur hubungan yang diajukan memadai untuk menjelaskan fenomena kinerja penegakan dalam penelitian sosial yang berorientasi prediksi. Dengan demikian, kontribusi konseptual penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris bahwa kinerja penegakan Perda merupakan keluaran dari konfigurasi kebijakan SDM, manajemen tuntutan kerja dan kontrol perilaku organisasi bekerja secara simultan dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini menuntut perhatian Pemerintah Kota Batam pada tiga area utama. Pertama, kompensasi perlu dirancang secara transparan dan proporsional, termasuk mempertimbangkan risiko dan penghargaan berbasis kinerja agar memperkuat rasa keadilan distributif serta menjaga komitmen personel. Kedua, manajemen beban kerja harus diarahkan pada redistribusi tugas yang realistis, penataan shift yang sehat serta dukungan sarana-prasarana agar tuntutan kerja tetap mendorong produktivitas tanpa mengorbankan

kesehatan kerja. Ketiga, penguatan disiplin ditempuh melalui standardisasi SOP, pembinaan berkelanjutan, supervisi yang konsisten serta mekanisme umpan balik dan sanksi yang adil, karena disiplin prosedural akan meningkatkan konsistensi tindakan dan menurunkan risiko penyimpangan yang merusak legitimasi penegakan.

Walaupun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Karakteristik Kota Batam dapat memengaruhi dinamika penegakan, sehingga replikasi lintas daerah dan pengujian variabel tambahan seperti pengawasan internal, kepemimpinan dan dukungan sumber daya organisasi patut dipertimbangkan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa reformulasi pengelolaan SDM yang mengintegrasikan kompensasi yang adil, beban kerja yang terkelola dan disiplin yang konsisten merupakan jalur paling menjanjikan untuk meningkatkan kinerja penegakan Perda Satpol PP Kota Batam secara efektif, akuntabel dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology, 29*(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower, 44*(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed. In *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed.* Sage Publications, Inc. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book270550>
- Fadhlorrohman, M. I., Purnomo, E. P., Khairina, E., Fathani, A. T., Salsabila, L., Fadhlorrohman, M. I., Purnomo, E. P., & Khairina, E. (2021). Bibliometrics : Sustainable Clean Water Development And Sanitation Indonesia. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 12*(3), 2159–2175.
- Fathani, A. T., Azmi, N. A., Purnomo, E. P., Tham, S. A., & Ahmad, R. (2023). A Systematic Review of Tourism Governance: Sustainable Tourism Governance Model Post COVID-19. *Jurnal Borneo Administrator, 19*(1), 35–50. <https://doi.org/10.24258/jba.v19i1.1125>
- Fathani, A. T., Putera, R. E., Asrinaldi, A., Valentina, T. R., Hariyati, D., Holidin, D., & Agustiyara, A. (2023). A systematical review of tourism disaster management: insights from Indonesian’s journey. *E3S Web of Conferences, 464*, 05002. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202346405002>
- George, B., & van der Wal, Z. (2023). Does Performance-Related-Pay work? Recommendations for practice based on a meta-analysis. *Policy Design and Practice, 6*(3), 299–312. <https://doi.org/10.1080/25741292.2023.2205756>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Ltd\.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021a). *Evaluation of Reflective Measurement Models* (pp. 75–90). https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_4
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021b). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (khususnya Pasal 255)., (2014).
- Johnsen, Å., Solholm, K., & Tufte, P. A. (2024). Performance Measurement System Design as Link Between Strategy Formulation and Performance Information Use in Public Sector Organizations. *Public Performance & Management Review*, 1–36. <https://doi.org/10.1080/15309576.2024.2360158>
- Li, Y., Chen, C., & Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253, 104710. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
- Lina, L., Hidayat, R., & Chandrawati, T. (2023). Kinerja Satpol PP dalam Tugas dan Fungsi Sebagai Penegak Peraturan Daerah di Kabupaten Tana Tidung. *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 520–528. <https://doi.org/10.52423/neoresjurnal.v4i2.98>
- M. Lewis, J. (2015). The politics and consequences of performance measurement. *Policy and Society*, 34(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.polsoc.2015.03.001>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, (2018).
- Putera, R. E., Fathani, A. T., Lenggogeni, S., & Asrinaldi. (2025). Tourism disaster management dilemmas: Insights from Mandalika, Indonesia. *Social Sciences & Humanities Open*, 11(January), 101400. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101400>
- Putri, M., Junaida, E., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Satpol PP Kota Langsa. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(4), 263–272. <https://doi.org/10.59696/investasi.v3i4.174>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Smith, P. (1995). On the unintended consequences of publishing performance data in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 18(2–3), 277–310. <https://doi.org/10.1080/01900699508525011>
- Speklé, R. F., & Verbeeten, F. H. M. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management Accounting Research*, 25(2), 131–146. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.004>
- Tibrani, T., Zabri, S. M., & Hakim, L. (2024). An Analysis of the Relationship between Prices, Shopping Habits, Promotions, and Fashion Involvements in Impulsive Buying Decisions. *Binus Business Review*, 15(3), 213–223. <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11001>

- Umayah, D., Purnomo, E. P., Fadhlurrohman, M. I., Fathani, A. T., & Salsabila, L. (2021). The Implementation of Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) Policy in Managing Oil Palm Plantation in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 943(1), 012022. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/943/1/012022>
- Weibel, A., Rost, K., & Osterloh, M. (2010). Pay for Performance in the Public Sector-- Benefits and (Hidden) Costs. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 387–412. <https://doi.org/10.1093/jopart/mup009>
- Yeria, D., Fitrah, N., & Daud, Y. (2020). Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Mamasa. *Journal Peqguruang: Conference Series*, 2(2), 322. <https://doi.org/10.35329/jp.v2i2.1163>
- Yesberg, J. A., Sargeant, E., Fenn, L., Murphy, K., & Madon, N. (2024). Fairness in policing: how does internal procedural justice translate to external procedural justice? *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/policing/paae126>
- Zhou, S., Li, M., Chen, S., Jiang, D., Qu, Y., & Xu, X. (2024). Work pressure, coping styles and occupational burnout among Chinese police officers: a meta-analytic review. *BMC Psychology*, 12(1), 275. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01779-6>