



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Kepemimpinan di Satpol PP Kota Batam dalam Meningkatkan Kinerja Penertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat

Ervina Maria Pasaribu¹, Dwi Afni Maileni^{2*}, Rizki Tri Anugrah Bhakti³, Isfandir Hutasoit⁴

¹Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, ttaurus941@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, ispandir@fh.unrika.ac.id

*Corresponding Author: dwi.afni.maileni@gmail.com

Abstract: *This study examines the role of leadership in the Batam Civil Service Police Unit (Satpol PP) in improving public order enforcement performance and maintaining public peace, while identifying which leadership dimensions most strongly shape operational outcomes. The research applies a mixed-methods approach. The quantitative phase was conducted through a survey of Satpol PP personnel directly involved in enforcement functions, followed by semi-structured interviews and document analysis to explain and contextualize the statistical findings. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression, whereas qualitative data were examined through thematic analysis with source and method triangulation. The findings show that leadership significantly affects enforcement performance. Supervisory practices, operational direction and decision-making emerge as the strongest contributors in discipline, coordination, procedural accuracy and professionalism. Work motivation also has a positive effect, although with a more limited contribution. Internal communication shows a positive tendency but does not function as a dominant direct predictor, particularly due to uneven information flow across teams and work shifts. The study suggests that improving performance requires more increasing enforcement intensity; it requires strengthening operational leadership capable of integrating control, clear direction, tactical decision-making and sustainable organizational communication. Findings contribute to law, and public policy and provide practical guidance for developing a more effective, professional and accountable public order enforcement governance model in urban settings.*

Keywords: *Leadership, Satpol PP, Enforcement Performance, Public Order, Public Peace*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan di Satpol PP Kota Batam dalam meningkatkan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta mengidentifikasi dimensi kepemimpinan yang paling menentukan kualitas pelaksanaan tugas. Penelitian menggunakan metode campuran, kuantitatif, dilakukan melalui survei terhadap personel Satpol PP yang terlibat dalam fungsi penertiban, serta wawancara semi-terstruktur

dan studi dokumentasi untuk memperdalam penjelasan atas temuan statistik. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear, sedangkan data kualitatif dianalisis secara tematik melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penertiban. Dimensi pengawasan, pemberian arahan dan pengambilan keputusan berkontribusi paling kuat terhadap peningkatan disiplin, koordinasi, ketepatan tindakan dan profesionalitas petugas. Motivasi kerja berpengaruh positif, namun dengan kontribusi yang lebih terbatas. Sementara itu, komunikasi internal menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi belum berperan sebagai prediktor langsung yang dominan, terutama karena belum meratanya konsistensi alur informasi antartim dan antarwaktu kerja. Penelitian menegaskan peningkatan kinerja Satpol PP tidak cukup melalui intensifikasi operasi, tetapi memerlukan penguatan kepemimpinan operasional yang mampu mengintegrasikan kontrol, arahan, keputusan taktis dan sistem komunikasi organisasi secara berkelanjutan. Temuan berkontribusi pada pengembangan studi hukum dan kebijakan publik serta perbaikan tata kelola penertiban yang lebih efektif, profesional dan akuntabel.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Satpol PP, Kinerja Penertiban, Ketertiban Umum, Ketenteraman Masyarakat

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menempati posisi strategis dalam tata kelola pemerintahan daerah karena berada pada titik antara penegakan peraturan, pemeliharaan ketertiban umum dan perlindungan ketenteraman masyarakat. Dalam praktik lapangan, fungsi ini tidak hanya menuntut kepatuhan prosedural, tetapi kemampuan organisasi untuk bertindak cepat, terukur dan proporsional ketika berhadapan dengan pelanggaran yang berdimensi sosial-ekonomi. Pada konteks kota yang dinamis seperti Batam ditandai oleh mobilitas tinggi, aktivitas ekonomi padat dan kompleksitas kepentingan publik kinerja penertiban tidak dapat semata-mata dibaca sebagai output operasi, melainkan sebagai hasil dari kualitas kepemimpinan yang mengarahkan perilaku organisasi di tingkat komando maupun pelaksana.

Dalam studi kebijakan publik, efektivitas penegakan aturan di level lokal dipahami sebagai persoalan kepemimpinan institusional, bukan sekadar ketersediaan kewenangan formal. Kepemimpinan mempengaruhi bagaimana tujuan organisasi diterjemahkan menjadi prioritas kerja, bagaimana instruksi diinternalisasi oleh anggota, dan bagaimana koordinasi dijalankan dalam situasi operasional yang sering kali penuh tekanan (Gang Wang et al., 2011). Studi kepemimpinan menunjukkan bahwa kualitas arahan, konsistensi pengawasan, kemampuan membangun motivasi, serta kejelasan komunikasi pimpinan memiliki hubungan erat dengan performa individu maupun unit kerja (Avolio et al., 2009; Judge & Piccolo, 2004). Dalam organisasi penegakan seperti Satpol PP, pengaruh tersebut menjadi semakin signifikan karena keputusan pimpinan bukan hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada legitimasi tindakan di mata masyarakat.

Di sisi lain, studi tentang birokrasi garis depan menegaskan implementasi kebijakan dan penegakan aturan sangat dipengaruhi oleh ruang diskresi aparatur, kondisi kerja, serta pola kontrol organisasi. Aparatur di lapangan kerap dihadapkan pada situasi yang tidak sepenuhnya dapat diprediksi oleh aturan tertulis, sehingga kualitas kepemimpinan berperan sebagai mekanisme pengarah agar diskresi tidak bergeser menjadi tindakan yang inkonsisten atau kontraproduktif (de Boer & Raaphorst, 2023; Evans, 2020). Dalam kerangka ini, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi memerintah, tetapi membangun standar operasional yang dipahami bersama, memperkuat akuntabilitas dan menjaga keseimbangan antara ketegasan penertiban dan sensitivitas terhadap dampak sosial tindakan.

Perdebatan akademik menunjukkan keberhasilan penegakan ketertiban tidak cukup dinilai dari tingkat penurunan pelanggaran atau frekuensi operasi semata. Perspektif procedural justice menekankan kepatuhan publik lebih berkelanjutan ketika tindakan aparaturnya dipersepsikan adil, konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan (Nagin & Telep, 2020; Tyler, 2003). Kepemimpinan Satpol PP perlu dipahami bukan sebagai faktor internal organisasi, tetapi sebagai determinan kualitas relasi negara-warga. Kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada output jangka pendek berpotensi menghasilkan kepatuhan semu, sedangkan kepemimpinan yang menggabungkan kontrol, komunikasi dan legitimasi prosedural lebih mungkin mendorong ketertiban yang stabil.

Dalam konteks Indonesia, penelitian mengenai Satpol PP telah banyak membahas tugas, kewenangan dan implementasi fungsi penegakan peraturan daerah, termasuk efektivitas kelembagaan, tantangan pelaksanaan di daerah (Lina et al., 2023; Qindi, 2024; Ughude, 2015). Namun, sebagian besar studi masih cenderung menekankan aspek normatif-kewenangan atau deskripsi pelaksanaan tugas dan belum secara cukup mendalam memosisikan kepemimpinan sebagai variabel inti yang menjelaskan variasi kinerja penertiban (Djidar et al., 2024). Kesenjangan ini penting dalam organisasi komando seperti Satpol PP, Keberhasilan operasi lapangan dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan membangun disiplin, responsivitas, koordinasi dan profesionalitas anggota secara simultan.

Selain itu, literatur kebijakan publik mengingatkan bahwa kinerja sektor publik tidak dapat dilepaskan dari desain insentif, beban kerja dan kondisi psikososial aparaturnya. Organisasi publik kerap menghadapi dilema antara target kinerja, keterbatasan sumber daya dan tuntutan akuntabilitas yang tinggi (Weibel et al., 2010). Pada level operasional, beban kerja dan tekanan tugas juga dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan, kepuasan kerja, serta konsistensi performa (Chowhan & Pike, 2023). Oleh karena itu, menelaah kepemimpinan Satpol PP menjadi relevan bukan hanya untuk menilai gaya memimpin, tetapi juga untuk memahami bagaimana pimpinan mengelola tekanan kerja, mengonsolidasikan sumber daya dan menjaga kualitas tindakan penertiban agar tetap profesional.

Penelitian ini menempatkan kepemimpinan Satpol PP Kota Batam sebagai fokus utama untuk menjelaskan peningkatan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Secara konseptual, kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami melalui dimensi pengarahan, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi dan pengawasan, yang dihubungkan dengan indikator kinerja penertiban seperti kedisiplinan, kecepatan respons, ketepatan tindakan dan profesionalitas pelaksana. Dengan demikian, penelitian ini tidak berhenti pada pertanyaan apakah Satpol PP menjalankan tugasnya, tetapi menelaah bagaimana peran kepemimpinan membentuk kualitas implementasi tugas tersebut.

Kebaruan penelitian terletak pada upaya mengintegrasikan perspektif kepemimpinan organisasi, birokrasi garis depan dan legitimasi penegakan dalam satu kerangka analisis pada konteks Satpol PP Kota Batam. Pendekatan ini penting untuk menghasilkan pembacaan yang lebih komprehensif: bahwa kinerja penertiban bukan hanya isu kapasitas teknis, tetapi isu kepemimpinan yang menentukan orientasi tindakan, konsistensi prosedur dan penerimaan sosial atas penegakan aturan. Dengan basis tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis pengembangan studi hukum dan kebijakan publik serta kontribusi praktis penguatan kapasitas kepemimpinan Satpol PP yang memiliki tingkat kompleksitas penertiban tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan desain sequential explanatory yaitu pengumpulan dan analisis kuantitatif, serta data kualitatif untuk memperdalam, menjelaskan dan mengontekstualisasikan temuan kuantitatif. Pemilihan desain didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak hanya ingin menggambarkan kondisi kepemimpinan dan

kinerja penertiban di Satpol PP Kota Batam, tetapi menjelaskan praktik kepemimpinan berkontribusi terhadap kualitas pelaksanaan penertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memetakan kecenderungan umum hubungan antar-dimensi kepemimpinan dan kinerja, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk menangkap dinamika komando, pola komunikasi, kendala operasional, serta pertimbangan pimpinan dan anggota dalam praktik penertiban.

Lokasi penelitian adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Batam, dengan fokus pada unit kerja yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan penertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah aparatur Satpol PP yang terlibat dalam fungsi komando dan pelaksana lapangan. Secara operasional, penelitian memosisikan kepemimpinan sebagai variabel utama yang diamati melalui beberapa dimensi, yaitu pengambilan keputusan, arahan dan motivasi kerja, komunikasi, pengawasan; sedangkan kinerja penertiban diukur melalui indikator disiplin kerja, responsivitas terhadap laporan dan kejadian, ketepatan tindakan, koordinasi pelaksanaan dan profesionalitas petugas.

Pada tahap kuantitatif, populasi penelitian adalah 200 personel Satpol PP Kota Batam yang aktif pada tahun 2025. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratifikasi berdasarkan posisi kerja agar keterwakilan karakteristik organisasi tetap terjaga. Kriteria inklusi responden meliputi status aktif, masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan dalam kegiatan penertiban umum/ketenteraman masyarakat. Kriteria ini digunakan agar responden memiliki pengalaman memadai untuk menilai praktik kepemimpinan dan kinerja organisasi secara objektif.

Instrumen kuantitatif melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5; serta disusun berdasarkan operasionalisasi konsep dari literatur kepemimpinan sektor publik dan perilaku organisasi dengan konteks tugas Satpol PP. Variabel kepemimpinan diukur melalui 20 item pernyataan yang mencakup kejelasan instruksi, konsistensi keputusan, ketepatan distribusi tugas, dukungan motivasional, kualitas komunikasi atasan-bawahan dan intensitas supervisi. Variabel kinerja penertiban diukur melalui sekitar 18 item pernyataan yang mencakup kedisiplinan pelaksanaan tugas, kecepatan respons, ketepatan prosedur, koordinasi tim, serta sikap profesional saat berinteraksi dengan masyarakat. Sebelum digunakan pada pengumpulan data utama, instrumen diuji coba pada 30 responden yang memiliki karakteristik serupa untuk menilai kejelasan bahasa, keterbacaan item dan kestabilan jawaban.

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas butir diuji menggunakan korelasi item-total, dengan kriteria nilai korelasi di atas batas minimal yang dapat diterima). Reliabilitas konstruk diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha minimal 0.70 untuk menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Apabila terdapat item yang tidak valid atau menurunkan reliabilitas, item tersebut direvisi atau dieliminasi sebelum pengumpulan data utama. Selain itu, untuk mengurangi bias jawaban sosial, kuesioner disusun dengan kombinasi item positif dan redaksi netral, serta disampaikan bahwa data digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak memengaruhi penilaian kinerja formal responden.

Data kuantitatif dianalisis secara bertahap menggunakan perangkat statistik SPSS. Analisis dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden serta kecenderungan jawaban pada setiap indikator. Selanjutnya dilakukan uji dasar normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Untuk menjawab tujuan penelitian mengenai peran kepemimpinan terhadap kinerja penertiban, digunakan analisis regresi linear. Analisis ini digunakan untuk menilai kontribusi relatif setiap dimensi kepemimpinan terhadap variasi kinerja penertiban. Hasil kuantitatif kemudian dijadikan dasar untuk menentukan fokus pendalaman kualitatif, terutama pada dimensi yang menunjukkan pengaruh paling kuat, paling lemah atau tidak konsisten.

Pada tahap kualitatif, penelitian menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih informan yang memberikan penjelasan substantif atas temuan kuantitatif. Informan

terdiri atas unsur pimpinan Satpol PP, pejabat struktural, komandan lapangan dan anggota pelaksana. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Wawancara untuk pengambilan keputusan, mekanisme pemberian arahan, cara membangun motivasi dan disiplin, bentuk pengawasan, hambatan operasional, serta strategi penyelesaian kendala saat penertiban. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat analisis melalui penelusuran SOP, struktur organisasi, laporan kegiatan penertiban, notulen evaluasi internal dan dokumen pendukung lain yang relevan.

Data kualitatif dianalisis dengan teknik analisis tematik, dimulai dari transkripsi wawancara, pembacaan berulang, pemberian kode awal, pengelompokan kode menjadi tema dan penarikan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, serta member checking terbatas pada beberapa informan kunci untuk memastikan akurasi interpretasi. Integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif dilakukan pada tahap akhir, yaitu pola statistik dengan narasi lapangan sehingga diperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja penertiban secara nyata di Satpol PP Kota Batam.

Terakhir, penelitian memperhatikan etika penelitian. responden dan informan diberikan penjelasan tujuan penelitian, partisipasi yang sukarela, serta jaminan kerahasiaan identitas. Data yang dikumpulkan digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan tidak diarahkan untuk mengevaluasi individu tertentu secara personal. Dengan desain tersebut, metode penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang memberikan kontribusi akademik terhadap studi kepemimpinan sektor publik serta masukan praktis bagi penguatan kapasitas kepemimpinan Satpol PP dalam meningkatkan kualitas penertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan untuk menunjukkan bagaimana dimensi kepemimpinan pada Satpol PP Kota Batam berhubungan dengan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Penyajian hasil dilakukan secara bertahap, dimulai dari profil responden, kualitas instrumen, gambaran deskriptif variabel, pengujian prasyarat analisis, hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja penertiban dan diperkuat oleh temuan kualitatif sebagai penjelas konteks lapangan. Pola penyajian ini dimaksudkan agar hubungan data kuantitatif dan kualitatif dapat dibaca secara utuh, sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan kecenderungan angka, tetapi menunjukkan alasan operasional di balik temuan tersebut.

Variasi karakteristik responden penelitian mampu memperkuat kualitas data dalam membaca dinamika kepemimpinan dan kinerja. Responden dengan masa kerja lebih panjang cenderung dapat membandingkan pola kepemimpinan antarperiode, sedangkan responden dengan masa kerja lebih pendek lebih sensitif terhadap efektivitas arahan dan adaptasi operasional. Dengan demikian, hasil penelitian berikutnya dapat dibaca sebagai gambaran kolektif organisasi, bukan sekadar persepsi satu kelompok jabatan tertentu. Hasilnya ditemukan hasil uji validitas dan realibilitas instrumen yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Validitas dan Reabilitas instrumen

Variabel	Item Awal	Valid	Rentang Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	20	19	0.386–0.742	0,921	Reliabel
Kinerja Penertiban (Y)	18	17	0.401–0.768	0,908	Reliabel

Hasil uji instrumen menunjukkan alat ukur yang digunakan memiliki kualitas yang baik. Pada variabel kepemimpinan, dari 20 item pernyataan dengan hasil 19 item dinyatakan valid, sedangkan 1 item dieliminasi karena nilai korelasinya berada di bawah batas yang

ditetapkan. Pada variabel kinerja penertiban, dari 18 item dengan hasil 17 item dinyatakan valid dan 1 item dieliminasi. Rentang nilai corrected item-total correlation pada kedua variabel menunjukkan bahwa item-item yang dipertahankan memiliki daya beda yang memadai dalam mengukur konstruk masing-masing.

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.921 dan kinerja penertiban sebesar 0.908 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Temuan mengindikasikan item pada masing-masing variabel relatif stabil dan searah dalam merepresentasikan konsep yang diukur. Secara metodologis, hasil memberikan dasar kuat untuk melanjutkan analisis ke tahap deskriptif dan inferensial, karena instrumen telah memenuhi syarat kelayakan pengukuran.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Dimensi Kepemimpinan dan Kinerja Penertiban

Variabel/Dimensi	Mean	SD	Kategori
Kepemimpinan (Total)	4.01	0.46	Tinggi
Pengambilan Keputusan	3.96	0.58	Tinggi
Pemberian Arahan	4.08	0.52	Tinggi
Motivasi Kerja	3.89	0.61	Tinggi
Komunikasi Internal	3.78	0.64	Tinggi (cenderung moderat)
Pengawasan	4.12	0.50	Tinggi
Kinerja Penertiban (Total)	3.94	0.49	Tinggi
Disiplin Kerja	4.03	0.56	Tinggi
Responsivitas	3.87	0.59	Tinggi
Ketepatan Tindakan	3.91	0.57	Tinggi
Koordinasi Tim	3.98	0.54	Tinggi
Profesionalitas	3.92	0.55	Tinggi

Secara deskriptif, Tabel 2 menunjukkan variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4.01, sedangkan kinerja penertiban juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3.94. Pada dimensi kepemimpinan, skor tertinggi terdapat pada pengawasan (4.12) dan pemberian arahan (4.08). Temuan mengindikasikan responden menilai pimpinan aktif dalam fungsi kontrol dan pengarahan operasional, yang merupakan unsur penting dalam organisasi dengan karakter tugas lapangan seperti Satpol PP.

Meskipun demikian, dimensi komunikasi internal (3.78) dengan skor rendah dibanding dimensi kepemimpinan lainnya. Ini menarik karena meskipun pengawasan dan arahan dinilai baik, kualitas komunikasi internal belum sepenuhnya optimal. Dalam konteks penertiban, kondisi tersebut berimplikasi pada perbedaan pemahaman antaranggota terkait prioritas tindakan, pembagian peran, atau penanganan situasi insidental di lapangan. Pada sisi kinerja penertiban, skor tertinggi terdapat pada disiplin kerja, sedangkan responsivitas memperoleh skor relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya, yang mengisyaratkan adanya ruang perbaikan pada aspek kecepatan dan ketepatan respons terhadap situasi dinamis.

Tabel 3. Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi

Uji	Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0.087	>0.05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance	0.512–0.781	>0.10	Tidak Bias
	VIF	1.281–1.953	<10.00	Tidak Bias
Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Sig.)	0.124–0.611	>0.05	Tidak Heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1.917	1.5–2.5	Tidak autokorelasi

Hasil uji prasyarat tabel 3 menunjukkan model regresi memenuhi asumsi dasar analisis. Nilai signifikansi uji normalitas berada di atas batas minimum, sehingga distribusi residual dapat dianggap normal. Nilai tolerance dan VIF pada seluruh dimensi kepemimpinan juga menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, yang berarti setiap dimensi masih memiliki kontribusi informasi yang cukup berbeda untuk menjelaskan variasi kinerja penertiban.

Selain itu, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas yang mengganggu model, serta nilai Durbin-Watson berada pada rentang yang dapat diterima. Dengan demikian, model regresi linear berganda layak digunakan untuk menguji peran dimensi kepemimpinan terhadap kinerja penertiban. Temuan penting karena memberikan dasar hubungan yang dihasilkan pada tahap analisis utama dapat dibaca secara lebih meyakinkan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear - Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Penertiban

Model Summary					
R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.792	0.627	0.613	0,304	44.287	0.000
Coefficients					
Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0.842	0.271	–	3.106	0.002
Pengambilan Keputusan (X1)	0.173	0.062	0.194	2.790	0.006
Pemberian Arahan (X2)	0.221	0.068	0.243	3.250	0.001
Motivasi Kerja (X3)	0.118	0.057	0.149	2.070	0.040
Komunikasi Internal (X4)	0.074	0.051	0.102	1.451	0.149
Pengawasan (X5)	0.264	0.071	0.287	3.718	0.000

Hasil pada tabel 4 menunjukkan simultanitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penertiban, ditunjukkan oleh nilai $F=44.287$ dengan $Sig.=0.000$. Nilai Adjusted $R^2=0.613$ menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 61.3% variasi kinerja penertiban, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti ketersediaan sarana prasarana, dukungan personel, karakteristik wilayah penertiban dan dinamika resistensi masyarakat. Daya jelas model yang relatif kuat ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja penertiban di Satpol PP Kota Batam.

Secara parsial, dimensi pengawasan (X5) memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja penertiban dengan nilai $Beta=0.287$; $Sig.=0.000$), diikuti oleh pemberian arahan (X2) dan pengambilan keputusan (X1). Temuan menunjukkan kepemimpinan yang aktif dalam memonitor pelaksanaan tugas, memberi arahan yang operasional dan mengambil keputusan yang tepat waktu sangat berkontribusi pada peningkatan disiplin, koordinasi dan ketepatan tindakan petugas. Dimensi motivasi kerja (X3) juga berpengaruh signifikan, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang lebih kecil, yang mengindikasikan bahwa aspek dorongan moral dan dukungan psikologis tetap penting, tetapi faktor struktural seperti arahan dan pengawasan.

Sebaliknya, dimensi komunikasi internal (X4) menunjukkan arah pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik pada model ini. Temuan tersebut tidak berarti bahwa aspek komunikasi tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa dalam kondisi operasional Satpol PP, pengaruh komunikasi terhadap kinerja penertiban mungkin bersifat tidak langsung. Aetinya, komunikasi internal tampaknya belum berfungsi sebagai determinan langsung yang dominan terhadap kinerja, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut melalui temuan kualitatif.

Tabel 5. Temuan Kualitatif (Wawancara dan Dokumentasi) sebagai Penjelas Hasil Kuantitatif

Tema	Ringkasan Temuan	Keterkaitan dengan Hasil Kuantitatif
Pengawasan lapangan berlapis	Pimpinan melakukan monitoring langsung saat operasi tertentu dan evaluasi pasca-penertiban	Menjelaskan kuatnya pengaruh dimensi pengawasan
Arahan operasional spesifik	Briefing operasi menekankan target lokasi, pembagian peran dan prosedur tindakan	Menguatkan signifikansi pemberian arahan
Keputusan cepat pada situasi insidental	Koordinator diberi ruang mengambil keputusan taktis sesuai kondisi	Mendukung pengaruh pengambilan keputusan
Motivasi melalui keteladanan dan dukungan	Pimpinan memberi dorongan moral, namun belum selalu disertai skema penghargaan formal	Menjelaskan pengaruh motivasi yang signifikan namun lebih kecil
Komunikasi belum merata antar-shift/unit	Informasi kadang tersampaikan baik saat briefing, tetapi kurang konsisten dalam tindak lanjut lintas tim	Menjelaskan mengapa komunikasi positif tetapi belum signifikan
Kendala eksternal penertiban	Resistensi masyarakat, keterbatasan personel dan beban tugas memengaruhi responsivitas	Menjelaskan sisa variasi kinerja di luar model

Temuan pada tabel 5 memperkuat hasil kuantitatif dengan menunjukkan pengawasan dan arahan memang merupakan praktik kepemimpinan yang paling nyata dirasakan oleh anggota dalam pelaksanaan penertiban. Dari wawancara, responden menggambarkan bahwa briefing sebelum operasi dan evaluasi setelah kegiatan menjadi mekanisme penting yang membantu anggota memahami prioritas tugas, mengurangi kesalahan prosedur dan menjaga konsistensi tindakan di lapangan. Hal ini selaras dengan hasil regresi yang menempatkan pengawasan dan arahan sebagai dimensi paling berpengaruh terhadap kinerja penertiban.

Pada saat yang sama, temuan kualitatif juga membantu menjelaskan mengapa komunikasi internal belum menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung. Informan mengindikasikan komunikasi berjalan cukup baik pada level komando saat kegiatan berlangsung, tetapi belum konsisten pada fase tindak lanjut, terutama antarunit yang berbeda. Temuan mengisyaratkan bahwa komunikasi internal masih bersifat situasional dan belum sepenuhnya terinstitusionalisasi sebagai sistem koordinasi yang stabil. Kondisi tersebut membuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja lebih bersifat tidak langsung dan bergantung pada kualitas arahan serta pengawasan dari pimpinan.

Keseluruhan, hasil penelitian memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat melalui fungsi pengawasan, pemberian arahan dan pengambilan keputusan. Kinerja penertiban tidak semata ditentukan oleh keberadaan personel dan pelaksanaan operasi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengontrol dan menjaga konsistensi tindakan petugas di lapangan. Temuan sekaligus menegaskan bahwa penguatan kinerja penertiban perlu disertai pembenahan aspek komunikasi internal dan dukungan organisasi agar kinerja dapat lebih stabil dan berkelanjutan.

Sebagai penutup, kuantitatif dan kualitatif penelitian memperlihatkan pola yang saling menguatkan; kepemimpinan yang aktif, terstruktur dan responsif berkorelasi dengan kualitas penertiban yang lebih disiplin, terkoordinasi dan profesional. Namun, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek komunikasi dan faktor-faktor eksternal yang belum sepenuhnya terjangkau oleh model. Temuan inilah yang menjadi dasar penting untuk tahap pembahasan, khususnya dalam menafsirkan secara lebih mendalam bagaimana kepemimpinan bekerja

dalam organisasi penertiban publik dan apa implikasinya bagi penguatan tata kelola Satpol PP di daerah perkotaan seperti Batam.

Pembahasan

Temuan penelitian menegaskan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat pada Satpol PP Kota Batam lebih tepat dipahami sebagai hasil dari kapasitas kepemimpinan organisasi daripada sekadar konsekuensi dari keberadaan kewenangan formal atau rutinitas operasi. Secara konseptual, memperkuat argumen kebijakan dan hukum kontemporer bahwa organisasi penegakan memerlukan kepemimpinan yang mampu menerjemahkan mandat hukum ke dalam praktik kerja yang konsisten, adaptif dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya fungsi komando, tetapi juga mekanisme institusional yang membentuk ritme kerja, kualitas koordinasi dan standar perilaku aparaturnya lapangan. Temuan ini sejalan dengan sintesis dari Avolio et al (2009) yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penentu efektivitas organisasi lintas konteks, termasuk organisasi sektor publik.

Dominannya pengawasan dan pemberian arahan dalam penelitian menunjukkan pada organisasi penertiban seperti Satpol PP, dimensi kepemimpinan yang paling berdampak bukan selalu yang bersifat simbolik atau retorik, melainkan yang berkaitan langsung dengan kejelasan tindakan operasional. Temuan tersebut dapat dibaca melalui perspektif kepemimpinan transaksional–transformasional; Judge & Piccolo (2004) menunjukkan efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan dan konteks tugas. Dalam lingkungan kerja berisiko tinggi dan berorientasi respons cepat, fungsi pengawasan, klarifikasi tugas dan kontrol pelaksanaan cenderung lebih segera terlihat dampaknya terhadap performa dibanding dimensi yang bekerja secara lebih laten. Hal ini menjelaskan mengapa pengawasan dan arahan tampil sebagai penentu yang lebih kuat dalam penelitian ini: keduanya langsung memengaruhi kepastian peran, disiplin tindakan dan konsistensi prosedur saat penertiban berlangsung.

Dari perspektif perilaku organisasi, temuan juga konsisten dengan teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*). Locke & Latham (2002) menegaskan tujuan yang jelas, spesifik dan disertai umpan balik akan meningkatkan kualitas kinerja. Dalam konteks Satpol PP, briefing operasional, pembagian peran sebelum penertiban, serta evaluasi pasca-kegiatan dapat dipahami sebagai bentuk konkret dari mekanisme *goal-setting* di tingkat organisasi lapangan. Dengan demikian, pimpinan bukan sekadar instruksi administratif, melainkan instrumen menyelaraskan persepsi anggota mengenai target, prosedur dan batas tindakan. Ketika arahan bersifat jelas dan pengawasan berjalan efektif, anggota memiliki kepastian kerja yang lebih tinggi; akibatnya, peluang terjadinya tindakan yang tidak sinkron atau tidak tepat prosedur menjadi lebih kecil.

Sementara itu, signifikansi pengambilan keputusan mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan dalam Satpol PP sangat terkait dengan kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan kontekstual. Ini relevan dengan karakter Satpol PP sebagai organisasi yang beroperasi dalam situasi lapangan yang sering kali berubah cepat dan tidak sepenuhnya dapat diprediksi. Kerangka *street-level bureaucracy* membantu menjelaskan fenomena ini. Evans (2020) menegaskan implementasi kebijakan selalu melibatkan ruang diskresi, bahkan ketika SOP tersedia. Dalam situasi seperti itu, peran pimpinan dan koordinator lapangan menjadi krusial untuk memastikan diskresi tetap bergerak dalam koridor tujuan organisasi, bukan menjadi variasi tindakan yang inkonsisten. Hasil penelitian memperlihatkan kepemimpinan Satpol PP yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengelola keputusan taktis tanpa mengorbankan standar operasional dan profesionalitas petugas.

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi dengan kekuatan yang relatif lebih kecil dibanding pengawasan dan arahan juga penting untuk dibahas secara hati-hati.

Temuan ini tidak berarti motivasi kurang penting, melainkan menunjukkan pengaruh motivasi dalam organisasi penertiban cenderung bekerja melalui jalur yang lebih tidak langsung. Literatur meta-analitik kepemimpinan dan kinerja menunjukkan bahwa motivasi sering kali memediasi hubungan antara perilaku pemimpin dan performa, terutama melalui komitmen, kepercayaan dan willingness to exert extra effort (Gang Wang et al., 2011; Podsakoff, 2000). Dorongan moral, keteladanan pimpinan dan penguatan semangat kerja tetap penting, tetapi dampaknya terhadap kinerja penertiban dapat menjadi lebih nyata jika didukung oleh struktur kerja yang jelas, supervisi yang konsisten dan sistem koordinasi yang berjalan. Dengan kata lain, motivasi memperkuat kinerja ketika fondasi struktural kepemimpinan sudah tersedia.

Salah satu temuan paling menarik adalah posisi komunikasi internal yang positif tetapi belum signifikan sebagai prediktor langsung. Secara teoritis, komunikasi biasanya diasumsikan sebagai elemen utama kepemimpinan. Namun, pada organisasi yang berorientasi komando operasional, tidak selalu bekerja sebagai faktor yang berdiri sendiri; ia sering berfungsi sebagai prasyarat koordinasi yang efeknya muncul melalui kualitas arahan, pengawasan dan keputusan. Temuan ini dijelaskan melalui kajian yang menyoroti perilaku implementasi aparatur dipengaruhi oleh bagaimana sistem organisasi mengatur alur informasi, kontrol dan ruang tindakan (de Boer & Raaphorst, 2023). Jika komunikasi internal masih situasional maka efek langsungnya terhadap kinerja agregat menjadi kurang terlihat. Implikasinya, perbaikan komunikasi internal dalam Satpol PP tidak cukup dilakukan melalui intensifikasi pesan, tetapi perlu dilembagakan dalam prosedur koordinasi yang lebih stabil, termasuk mekanisme umpan balik dan standardisasi informasi lintas tim.

Temuan juga ditempatkan dalam kerangka job demands–resources untuk memahami mengapa kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kinerja penertiban. Satpol PP sebagai organisasi lapangan menghadapi tuntutan kerja tinggi: tekanan waktu, resistensi masyarakat, ekspektasi hasil cepat dan kompleksitas situasi penertiban. Menurut Bakker & Demerouti (2017) kinerja dalam kondisi tuntutan tinggi sangat ditentukan oleh kecukupan sumber daya kerja, termasuk dukungan pimpinan, kejelasan peran dan supervisi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengawasan dan arahan kemungkinan besar berfungsi sebagai job resources yang menstabilkan performa anggota di tengah tekanan lapangan. Hal ini sejalan dengan Crawford et al (2010) and Lepine et al (2005) yang membedakan tekanan menantang dan tekanan yang menghambat kepemimpinan serta membantu mengubah tekanan operasional menjadi tantangan yang dapat dikelola, bukan hambatan yang menurunkan kualitas kerja.

Dari sudut pandang tata kelola penegakan, hasil penelitian memiliki implikasi terhadap legitimasi tindakan Satpol PP. Kinerja penertiban tidak hanya menyangkut seberapa cepat atau seberapa banyak tindakan dilakukan, tetapi juga bagaimana tindakan tersebut dipersepsikan sebagai wajar, konsisten dan profesional. Literatur procedural justice menegaskan kepatuhan publik lebih mungkin berkelanjutan ketika aparat dinilai bertindak secara adil dan dapat dijelaskan (Nagin & Telep, 2020; Sunshine & Tyler, 2003; Tyler, 2003).

Dalam penelitian ini, kuatnya peran pengawasan dan arahan dapat dibaca sebagai modal kelembagaan untuk membangun konsistensi tindakan; namun, temuan terkait komunikasi internal mengingatkan bahwa legitimasi juga dipengaruhi oleh kualitas transmisi informasi dan koordinasi antarpersonel. Jika komunikasi internal belum stabil, risiko tindakan di lapangan tetap ada dan berpotensi melemahkan persepsi keadilan prosedural di mata masyarakat.

Secara kontekstual, hasil penelitian memperluas kajian tentang Satpol PP di Indonesia yang selama ini relatif lebih banyak berfokus pada aspek kewenangan, implementasi atau evaluasi umum pelaksanaan tugas. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan pentingnya Satpol PP sebagai penegak Perda dan penjaga ketertiban daerah (Fathani et al., 2024; Qindi, 2024; Ughude, 2015). Namun, penelitian ini menambahkan dimensi analitis yang lebih spesifik, yaitu variasi kinerja penertiban dapat dijelaskan secara lebih tajam melalui kualitas kepemimpinan organisasi. Kontribusi ini penting karena menggeser fokus pembahasan dari

Satpol PP bekerja menjadi mekanisme kepemimpinan apa yang membuat Satpol PP bekerja lebih efektif dan profesional.

Di sisi praktis, temuan penelitian mengarah pada kebutuhan penguatan kapasitas kepemimpinan yang tidak berhenti pada pelatihan manajerial umum. Penguatan yang relevan bagi Satpol PP adalah pengembangan kompetensi briefing operasional berbasis target, supervisi lapangan berbasis evaluasi cepat, pengambilan keputusan taktis yang tetap taat prosedur dan sistem komunikasi internal lintas unit-shift yang lebih terstandar. Dengan demikian, peningkatan kinerja penertiban tidak hanya mengandalkan penambahan personel atau intensifikasi operasi, tetapi juga pembenahan kualitas kepemimpinan sebagai mesin koordinasi organisasi. Strategi ini lebih berkelanjutan karena menyasar akar kinerja: yaitu kemampuan organisasi menghasilkan tindakan yang konsisten, responsif dan profesional di bawah tekanan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan peran kepemimpinan di Satpol PP bekerja melalui kombinasi fungsi kontrol, klarifikasi tugas dan keputusan operasional yang terarah. Temuan mendukung argumen organisasi penertiban membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara komando, tetapi cermat dalam membangun koordinasi, menjaga disiplin dan mengelola tekanan lapangan. Pada saat yang sama, hasil penelitian membuka ruang pengembangan lebih lanjut untuk menguji komunikasi internal berperan sebagai mediator atau moderator terhadap hubungan kepemimpinan dan kinerja. Arah ini penting untuk pendalaman studi berikutnya, sekaligus untuk memperkuat desain kebijakan internal Satpol PP yang lebih adaptif terhadap kompleksitas penertiban di wilayah perkotaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menempatkan kepemimpinan sebagai titik kunci dalam membaca mutu kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat pada Satpol PP Kota Batam. Melalui pendekatan yang menggabungkan pembacaan kuantitatif dan pendalaman kualitatif, kajian ini menunjukkan kualitas penertiban tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kewenangan, personel atau frekuensi operasi, tetapi kemampuan pimpinan mengonsolidasikan kerja organisasi dalam situasi lapangan yang dinamis. Dengan demikian, kontribusi penelitian terletak pada penegasan kepemimpinan dalam organisasi penertiban publik harus dipahami sebagai kapasitas institusional untuk mengarahkan tindakan, menjaga konsistensi kerja dan memastikan bahwa pelaksanaan tugas tetap berjalan dalam koridor profesionalitas.

Secara substantif, penelitian memperlihatkan dimensi kepemimpinan tidak bekerja dengan bobot yang sama terhadap kinerja penertiban. Kapasitas pimpinan mengarahkan pelaksanaan tugas, mengawasi proses kerja dan mengambil keputusan operasional terbukti lebih menentukan dibandingkan dimensi lain yang sifat pengaruhnya lebih tidak langsung. Temuan ini penting karena memberikan pemahaman yang lebih realistis mengenai kebutuhan organisasi Satpol PP, peningkatan kinerja tidak cukup mengandalkan semangat kerja atau instruksi umum, tetapi menuntut kepemimpinan yang menerjemahkan target institusi ke dalam praktik komando yang jelas, pembagian peran yang tegas dan evaluasi yang berkelanjutan. Dalam konteks organisasi yang bekerja pada ruang publik, kepemimpinan seperti ini berfungsi sebagai pengikat antara disiplin internal dan kualitas tindakan eksternal.

Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa penguatan kinerja penertiban tidak dapat dipisahkan dari pembenahan aspek koordinasi dan komunikasi internal. Walaupun komunikasi telah berjalan dalam aktivitas operasional tertentu, temuan penelitian mengindikasikan bahwa konsistensi arus informasi antartim dan antarwaktu kerja masih memerlukan penguatan kelembagaan. Implikasi dari temuan adalah bahwa peningkatan kinerja Satpol PP tidak hanya memerlukan pemimpin yang kuat secara komando, tetapi juga sistem komunikasi organisasi yang stabil, terdokumentasi, dan mampu menjaga kesinambungan informasi dalam

pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan lebih efektif ketika ditopang oleh mekanisme arahan dan evaluasi diterjemahkan secara seragam di seluruh unit pelaksana.

Secara praktis, penelitian ini memberikan arah kebijakan internal yang jelas bagi Satpol PP Kota Batam. Penguatan kinerja penertiban perlu difokuskan pada pengembangan kapasitas kepemimpinan operasional, khususnya dalam perumusan briefing berbasis target, pengawasan lapangan yang sistematis, pengambilan keputusan taktis yang tetap taat prosedur, serta pembenahan komunikasi lintas unit. Strategi ini lebih berkelanjutan dibandingkan pendekatan yang semata menambah intensitas operasi. Dari sisi tata kelola pemerintahan daerah, temuan menegaskan pentingnya melihat Satpol PP bukan hanya sebagai instrumen penertiban, tetapi sebagai organisasi yang membutuhkan kepemimpinan profesional untuk menjaga keseimbangan antara ketegasan penegakan dan akuntabilitas tindakan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi dan variabel yang difokuskan pada aspek kepemimpinan internal. Karena itu, penelitian lanjutan disarankan mengembangkan model yang luas dengan memasukkan variabel organisasi dan lingkungan kelembagaan, serta membandingkan praktik kepemimpinan Satpol PP antarwilayah. Meskipun demikian, penelitian tetap memberikan kontribusi penting bagi pengembangan studi hukum dan kebijakan publik dengan menunjukkan peningkatan kinerja penertiban umum dan ketenteraman masyarakat sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang terstruktur, adaptif dan berorientasi pada profesionalitas pelaksanaan tugas.

REFERENSI

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- 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>
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- 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>
- de Boer, N., & Raaphorst, N. (2023). Automation and discretion: explaining the effect of automation on how street-level bureaucrats enforce. *Public Management Review*, 25(1), 42–62. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1937684>
- Djidar, H., Darmadi, D., & Burhan, Y. (2024). Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakat Aturan di Kabupaten Luwu Timur. *Journal Publicuho*, 7(3), 1612–1626. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.524>
- Evans, T. (2020). Street-Level Bureaucrats: Discretion and Compliance in Policy Implementation. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1422>
- Fathani, A. T., Putera, R. E., & Mohamed, N. (2024). The Perils of Bureaucratic Inertia: A Steps Toward Enhancing Government Management. *JURNAL TRIAS POLITIKA*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.33373/jtp.v8i1.5976>
- Gang Wang, Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of

- Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223–270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- 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>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Nagin, D. S., & Telep, C. W. (2020). Procedural justice and legal compliance. *Criminology & Public Policy*, 19(3), 761–786. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12499>
- Podsakoff, P. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Qindi, A. E. Al. (2024). Implementasi Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam Penegakan Peraturan Daerah di Surabaya. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 4(1), 95–105. <https://doi.org/10.38156/jisp.v4i1.230>
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–547. <https://doi.org/10.1111/1540-5893.3703002>
- Tyler, T. R. (2003). Procedural Justice, Legitimacy, and the Effective Rule of Law. *Crime and Justice*, 30, 283–357. <https://doi.org/10.1086/652233>
- Ughude, V. N. (2015). Tugas dan Wewenang Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Hukum. *Lex Et Societas*, 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35796/les.v3i3.7919>
- 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>