

MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANDUNG BARAT PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

Gede Bhayu Dananjaya

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

gedebhayu@ipdn.ac.id

ABSTRACT

BUILDING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH COMMUNICATION AND COMPETENCE: EVIDENCE FROM THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT OF WEST BANDUNG REGENCY, WEST JAVA PROVINCE

This study aims to examine the influence of communication and competence on employee performance in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of West Bandung Regency, West Java Province. A quantitative approach with survey and verification methods was employed. The study population consisted of 483 respondents, namely street vendors operating in Padalarang Market and Lembang Market, West Bandung Regency. Data were analyzed using descriptive and inferential statistical techniques to examine the effect of communication and competence on Satpol PP performance in enforcing regional regulations.

The results show that communication obtained a mean score of 261, categorized as fairly good. Competence obtained a mean score of 261.8, also categorized as fairly good. Meanwhile, performance obtained a mean score of 282.3, categorized as good. Hypothesis testing indicates that communication and competence have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on Satpol PP performance in enforcing regional regulations in West Bandung Regency.

Keywords: *communication, competence, performance, Civil Service Police Unit*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan verifikasi. Populasi penelitian berjumlah 483 responden yang terdiri atas pedagang kaki lima di Pasar Padalarang dan Pasar Lembang, Kabupaten Bandung Barat. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensial untuk menguji pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP dalam penegakan Peraturan Daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memperoleh skor rata-rata 261 (kategori cukup baik), kompetensi 261,8 (kategori cukup baik), dan kinerja 282,3 (kategori baik). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja Satpol PP dalam penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Bandung Barat.

Kata kunci: komunikasi, kompetensi, kinerja, Satpol PP

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Satpol PP tidak hanya dituntut memiliki kemampuan penegakan hukum, tetapi juga kemampuan berkomunikasi secara efektif ketika berinteraksi dengan masyarakat. Pelaksanaan penertiban di lapangan sering kali menimbulkan resistensi, bahkan konflik, sehingga komunikasi yang baik menjadi faktor penting dalam meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan penerimaan masyarakat terhadap tindakan yang dilakukan.

Keberhasilan pelaksanaan tugas Satpol PP sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Menurut Pramudyo dalam Linawati dan Suhaji (2012), kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang agar mampu menghasilkan kinerja yang unggul. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai akan lebih mampu mengambil keputusan secara tepat, menyelesaikan permasalahan di lapangan, serta menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain kompetensi, komunikasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi, penyamaan persepsi, penyampaian informasi, serta kerja sama yang baik antara pimpinan, pegawai,

dan masyarakat. Menurut Goris (2006), komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi karena seluruh fungsi manajemen dan operasional organisasi berjalan melalui proses komunikasi yang efektif.

Fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung Barat menunjukkan masih adanya kendala dalam pelaksanaan komunikasi ketika melakukan penegakan Peraturan Daerah. Berdasarkan survei pendahuluan terhadap pedagang kaki lima di Pasar Padalarang dan Pasar Lembang, masih terdapat persepsi bahwa komunikasi petugas Satpol PP belum berlangsung secara optimal. Di sisi lain, kompetensi aparat Satpol PP juga masih perlu ditingkatkan. Sebagian besar personel masih memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMA/ sederajat, sedangkan pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah menuntut kemampuan memahami aspek hukum, administrasi pemerintahan, serta pendekatan sosial kepada masyarakat.

Kondisi tersebut diduga berdampak terhadap kinerja Satpol PP dalam melaksanakan penegakan Peraturan Daerah. Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui keberhasilan mencapai target organisasi, tetapi juga melalui kemampuan menjalankan tugas secara profesional, efektif, efisien, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Oleh karena itu, komunikasi dan kompetensi merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat.

Penelitian mengenai kinerja aparatur Satpol PP umumnya masih berfokus pada faktor internal organisasi seperti kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, kajian yang menyoroti peran komunikasi dan kompetensi aparatur Satpol PP berdasarkan persepsi masyarakat, khususnya pedagang kaki lima sebagai pihak yang berinteraksi

langsung dalam proses penertiban, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pendekatan berbeda dengan menempatkan persepsi masyarakat sebagai basis evaluasi terhadap kinerja Satpol PP dalam konteks penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komunikasi, kompetensi, dan kinerja Satpol PP serta menguji pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah kondisi komunikasi, kompetensi, dan kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah?

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun makna dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu sehingga tercapai kesamaan pemahaman. Dalam organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana koordinasi, penyampaian informasi, pengambilan

keputusan, penyelesaian konflik, dan pengendalian perilaku anggota organisasi. Efektivitas komunikasi menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), komunikasi merupakan proses transfer dan pemahaman makna yang melibatkan pengirim pesan, proses pengodean (encoding), media penyampaian, penerima pesan, proses penguraian (*decoding*), serta umpan balik (*feedback*). Sementara itu, Bangun (2015) menyatakan bahwa komunikasi yang tidak efektif sering menjadi penyebab munculnya konflik dalam organisasi karena informasi yang diterima tidak sesuai dengan maksud penyampainya.

Dalam organisasi publik seperti Satuan Polisi Pamong Praja, komunikasi memiliki peran penting dalam membangun koordinasi internal sekaligus menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat ketika melaksanakan penegakan Peraturan Daerah. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada Raymond V. Lesikar dalam Handoko (2009), yaitu:

1. Saluran komunikasi formal.
2. Struktur organisasi.
3. Spesialisasi jabatan.
4. Kepemilikan informasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap, nilai, motif, dan karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam bekerja.

Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2009) mendefinisikan kompetensi

sebagai karakteristik dasar seseorang yang berhubungan secara kausal dengan kinerja superior pada suatu pekerjaan. Sementara itu, Palan (2008) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kompetensi pegawai menjadi faktor penting karena menentukan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, memberikan pelayanan, dan menyelesaikan permasalahan secara profesional.

Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Boulter et al. dalam Sulistiyani dan Rosidah (2007), yaitu:

1. Motif (*motives*).
2. Karakteristik pribadi (*traits and attitude*).
3. Konsep diri (*self-concept*).
4. Pengetahuan (*knowledge*).
5. Keterampilan (*skills*).

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan hasil kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Sedarmayanti (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan organisasi.

Pada organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan karena

menunjukkan tingkat efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja mengacu pada Mangkunegara (2006), yaitu:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Kerja sama.
4. Tanggung jawab.
5. Inisiatif.

Berdasarkan teori-teori tersebut, komunikasi yang efektif dan kompetensi yang memadai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan penegakan Peraturan Daerah.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi dan kompetensi.

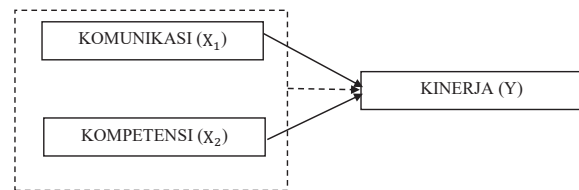
Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun instruksi yang bertujuan menciptakan kesamaan pemahaman antara pihak yang berkomunikasi. Dalam organisasi, komunikasi yang efektif akan memperlancar koordinasi, mempercepat penyampaian informasi, meminimalkan konflik, serta meningkatkan kerja sama antarpegawai. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya transfer makna secara tepat sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efisien. Pada organisasi publik seperti Satuan Polisi

Pamong Praja (Satpol PP), komunikasi menjadi aspek yang sangat penting karena pelaksanaan tugas tidak hanya melibatkan koordinasi internal, tetapi juga interaksi langsung dengan masyarakat dalam penegakan Peraturan Daerah.

Selain komunikasi, kompetensi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai. Kompetensi mencerminkan karakteristik individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja yang unggul. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan permasalahan, mengambil keputusan secara tepat, dan memberikan pelayanan yang profesional.

Dalam konteks Satpol PP Kabupaten Bandung Barat, komunikasi yang efektif akan membantu petugas membangun koordinasi internal serta menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat ketika melaksanakan penegakan Peraturan Daerah. Sementara itu, kompetensi yang memadai akan meningkatkan kemampuan personel dalam memahami regulasi, menerapkan prosedur operasional, dan melaksanakan tugas secara profesional. Dengan demikian, semakin baik komunikasi dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian teoretis tersebut, penelitian ini memposisikan komunikasi dan kompetensi sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut.



Komunikasi (X₁)

- Saluran komunikasi formal
- Struktur organisasi
- Spesialisasi jabatan
- Kepemilikan informasi

Kinerja Pegawai (Y)

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Kerja sama
- Tanggung jawab
- Inisiatif

Kompetensi (X₂)

- Motif
- Karakteristik pribadi
- Konsep diri
- Pengetahuan
- Keterampilan

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, diajukan hipotesis bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun simultan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis Deskriptif:

H1: Komunikasi Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah berada pada kategori baik.

H2: Kompetensi Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan

Peraturan Daerah berada pada kategori baik.

H3: Kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah berada pada kategori baik.

Hipotesis Verifikatif

H4: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah.

H5: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah.

H6: Komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat dalam penegakan Peraturan Daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan verifikatif. Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP.

Populasi penelitian berjumlah 483 responden yang terdiri atas pedagang kaki lima di Pasar Padalarang dan Pasar Lembang, Kabupaten Bandung Barat. Penentuan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang telah ditentukan, diperoleh sampel sebanyak 83 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang berasal dari dokumen instansi terkait. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja Satpol PP (Y).

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Satpol PP

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kompetensi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Galat (error)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Satpol PP. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi dan kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja Satpol PP.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi Satpol PP Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 261. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai petugas Satpol PP telah mampu menyampaikan informasi mengenai penegakan Peraturan Daerah secara cukup jelas, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta memiliki kemampuan yang

memadai dalam mengelola informasi kepada masyarakat.

Variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 261,8 dan termasuk kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa petugas Satpol PP dinilai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang cukup memadai dalam melaksanakan tugas penegakan Peraturan Daerah, termasuk kemampuan menjelaskan ketentuan yang berlaku kepada pedagang kaki lima.

Sementara itu, variabel kinerja memperoleh skor rata-rata sebesar 282,3 yang berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja Satpol PP dipersepsikan baik oleh responden, yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,916 + 0,233X_1 + 0,576X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2) memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan komunikasi maupun kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja Satpol PP dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Nilai koefisien kompetensi (0,576) lebih besar dibandingkan koefisien komunikasi (0,233), sehingga kompetensi merupakan variabel yang memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,519 menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,9% variasi kinerja Satpol PP. Sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP dengan nilai $t = 3,425$ dan $\text{Sig.} = 0,001 (<0,05)$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP dengan nilai $t = 5,980$ dan $\text{Sig.} = 0,000 (<0,05)$. Nilai koefisien dan statistik uji menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan komunikasi dalam meningkatkan kinerja Satpol PP.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 43,186$ dengan nilai signifikansi $0,000 (<0,05)$. Nilai tersebut lebih besar daripada $F_{tabel} = 3,11$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat.

Dengan demikian, seluruh hipotesis verifikatif dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja Satpol PP dalam pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Bandung Barat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi Satpol PP Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa masyarakat, khususnya pedagang kaki lima sebagai responden penelitian, menilai petugas Satpol PP telah mampu menyampaikan informasi mengenai penegakan Peraturan Daerah secara cukup jelas, menggunakan bahasa yang mudah

dipahami, serta memiliki kemampuan yang memadai dalam memberikan penjelasan kepada masyarakat. Komunikasi yang efektif mempermudah koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan penerimaan masyarakat terhadap tindakan penertiban yang dilakukan Satpol PP.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP ($t = 3,425$; $\text{Sig.} = 0,001$). Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana utama dalam penyampaian informasi dan koordinasi organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siswandi (2010) serta Wisnu dan Mulyantomo (2012) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi juga berada pada kategori cukup baik berdasarkan persepsi responden. Hasil ini menunjukkan bahwa petugas Satpol PP dinilai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang cukup memadai dalam menjalankan tugas penegakan Peraturan Daerah. Kompetensi yang baik memungkinkan petugas memahami regulasi, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan permasalahan di lapangan secara profesional.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP ($t = 5,980$; $\text{Sig.} = 0,000$). Dibandingkan komunikasi, kompetensi memiliki koefisien regresi yang lebih besar sehingga menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung pendapat Spencer dan Spencer bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan pencapaian kinerja superior. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Hakim (2008) yang menyatakan bahwa

kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Secara simultan, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP ($F = 43,186$; $\text{Sig.} = 0,000$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 51,9% variasi kinerja Satpol PP, sedangkan 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, maupun lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dan kompetensi secara bersamaan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja Satpol PP pada penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Bandung Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kompetensi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja Satpol PP Kabupaten Bandung Barat.

Pertama, komunikasi Satpol PP dipersepsikan berada pada kategori cukup baik, sedangkan kompetensi berada pada kategori cukup baik dan kinerja berada pada kategori baik.

Kedua, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan petugas, semakin baik pula kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah.

Ketiga, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP. Kompetensi menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan komunikasi dalam meningkatkan kinerja.

Keempat, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 51,9% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan.

Pertama, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung Barat perlu meningkatkan efektivitas komunikasi, baik komunikasi internal maupun komunikasi dengan masyarakat, melalui pelatihan komunikasi persuasif, teknik negosiasi, dan penyelesaian konflik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas interaksi petugas dengan masyarakat dalam pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah.

Kedua, peningkatan kompetensi aparatur Satpol PP perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, pelayanan publik, komunikasi interpersonal, serta pengembangan keterampilan teknis dan sosial.

Ketiga, mengingat kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja, pengembangan kapasitas aparatur hendaknya menjadi prioritas dalam pembinaan sumber daya manusia.

Keempat, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja Satpol PP, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada wilayah atau instansi lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goris, J. R. (2006). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual–job congruence and job performance. *Journal of Management Development*, 26(8), 737–752.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hakim, L. (2008). Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. (2008). *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PPM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswandi. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wisnu, A., & Mulyantomo, E. (2012). *Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang
Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang
Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan
Polisi Pamong Praja