

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANDUNG BARAT PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

M. Harun Alrasyid¹,

Layla Kurniawati², Bambang Supriyadi³

¹) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat

Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri
mharunalrasyid@gmail.com

^{2,3}) Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND COMPETENCY ON PERFORMANCE
IN PAMONG PRAJA POLICE UNITS WEST BANDUNG DISTRICT WEST JAVA PROVINCE

The Indonesian government uses the principle of deconcentration of administrative areas and the principle of decentralization for autonomous regions. The system for administering the autonomy authority from the central government to the districts and cities is based on the delegation of authority to regulate and manage their own household. To anticipate the management and dynamics of community activities in tune with the demands of the era of globalization, a conducive condition of regional peace and public order is a basic need for the entire community. A Regional Head is assisted by the Civil Service Police Unit in realizing peace and public order and the enforcement of regional regulations. Domestic government administrators who are equipped with a civil service higher education system, manifest the ability to run government organizations by adhering to the civil service professional code of ethics.

The research method uses a quantitative approach, survei and verification methods. The population in this study were street vendors selling 483 swords in West Bandung Regency, Pada- larang Market and Lembang Market (Department of Market Management and Hygiene, West Bandung Regency 2019).

Based on the research conducted for the communication variable, an average score of 261 was obtained. If you look at the interpretation criteria for the condition of the research variables, it appears that the communication variable is in the range of 215.80 – 282.19, including the criteria of good enough. The competency variable has an average value of 261.8, including in the range 215.80 - 282.19 which is in the criteria of good enough. The performance variable has an average value of 282.3, including in the range 282.20 - 348.59 which is in good criteria. Communication and competition partially and simultaneously have an influence on the performance of Satpol PP in enforcing regional regulations in West Bandung Regency.

Keywords: *competention communication, performance*

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia menggunakan asas dekonsentrasi wilayah administrasi dan asas desentralisasi untuk daerah otonomi. Sistem penyelenggaraan kewenangan otonomi dari pemerintah pusat sampai daerah kabupaten dan kota didasarkan pelimpahan kekuasaan wewenang untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Untuk mengantisipasi pengelolaan dan dinamika kegiatan masyarakat seirama dengan tuntutan era globalisasi, maka kondisi ketentraman dan ketertiban umum daerah yang kondusif merupakan kebutuhan mendasar bagi seluruh masyarakat. Seorang Kepala Daerah dibantu oleh Satuan Polisi Pamong Praja dalam mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah. Penyelenggara pemerintahan dalam negeri yang dibekali oleh sistem pendidikan tinggi kepamongprajaan, mewujudkan kemampuan dalam menjalankan organisasi pemerintah dengan memegang teguh kode etik profesional kepamongprajaan.

Metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan verifikasi. Populasi pada penelitian ini adalah pedagang kaki lima yang berjualan di Kabupaten Bandung Barat yang terdapat pada Pasar Padalarang dan Pasar Lembang (Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bandung Barat, 2019) sebanyak 483 pedang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk variabel komunikasi diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 261, apabila dilihat kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian tampak variabel komunikasi pada range 215,80 – 282,19 termasuk kriteria cukup baik. Variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar 261,8 termasuk pada range 215,80 - 282,19 berada pada kriteria cukup baik. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 282,3 termasuk pada range 282,20 - 348,59 berada pada kriteria baik. Komunikasi dan kompetensi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Kata kunci: kompetensi, komunikasi, kinerja

PENDAHULUAN

Polisi Pamong Praja sebagai aparat Pemerintah Daerah bertugas untuk bisa mengatasi masalah dalam masyarakat. Dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat tugas Polisi Pamong Praja tidak semudah membalikkan telapak tangan. Namun dalam pelaksanaan tugas di lapangan, Polisi Pamong Praja sering kali harus menghadapi berbagai kendala ketika berhadapan dengan masyarakat. Keberadaan petugas Satpol PP mendapat respons yang negatif dan mendapat perlawanan yang melanggar Perda, dan berakibat munculnya konflik (bentrokan). Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya yang secara langsung harus berhadapan langsung dengan masyarakat, harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik

untuk meminimalisasi kesalahpahaman ketika melakukan eksekusi.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja Satpol PP, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi organisasi, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2006). Organisasi apa pun bentuknya harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar pegawai maupun atasan dengan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan kepada 20 pedagang diketahui bahwa Satpol PP Kabupaten Bandung Barat belum memiliki komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Peranan sumber daya manusia terhadap lembaga negara tergantung kepada jumlahnya secara kuantitatif dan kualitas

dari sumber daya manusia itu sendiri yang disifati dengan tinggi rendahnya kemampuan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki. Menurut Pramudyo dalam Linawati dan Suhaji (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sehingga memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Latar belakang pendidikan aparat Satpol PP pada Kabupaten Bandung Barat masih tergolong rendah, karena sebagian besar pendidikannya masih berlatar belakang SMA sederajat. Jika dilihat dari pekerjaan yang dilaksanakannya, sudah semestinya aparat Satpol PP berlatar belakang pendidikan Strata Satu (S1) mengingat pekerjaan dalam upaya penegakan peraturan daerah, mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sering bersentuhan langsung dengan masyarakat, apalagi saat melakukan penertiban di lapangan, mereka harus memiliki pengetahuan mengenai norma-norma hukum yang berlaku maupun mengenai norma-norma yang berlaku pada sosial masyarakat.

Komunikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan memengaruhi kinerja yang diberikan dengan ditandai oleh tingkat produktivitas, kestabilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan yang kuat, loyalitas yang tinggi, tanggung jawab serta efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kedua aspek tersebut jika bersatu secara utuh dalam kondisi baik akan menjadikan pegawai berperilaku sesuai dengan tuntutan organisasi yang dikehendaki. Oleh karena itu, apa pun bentuk organisasinya aspek kemampuan kerja dan komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi tersebut, termasuk di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung Barat. Kompetensi yang ada

dalam diri seseorang adalah salah satu unsur kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan suatu pengalaman, sehingga berguna untuk melaksanakan pekerjaan dan memperoleh hasil yang optimal. Kompetensi pegawai merupakan aspek penting dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi berupa kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas akan senantiasa bekerja percaya diri dan siap untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan latar masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah:

1. Bagaimanakah Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat selama ini?
2. Berapa besar komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat?
3. Berapa besar kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat?
4. Berapa besar komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat?

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi dalam bahasa Inggris adalah *communication*, berasal dari kata *communicatio* atau dari kata *comunis* yang berarti "sama" atau "sama maknanya" dengan kata lain komunikasi memberi pengertian bersama dengan maksud mengubah pikiran, sikap, perilaku, penerima, dan melakukan yang diinginkan oleh komunikator (Purba, 2006: 126). Menurut Robben komunikasi

merupakan kegiatan perilaku atau kegiatan penyampaian pesan atau informasi tentang pikiran atau perasaan dalam (dalam Robben, 2008: 12). Komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti.

Sebelum dilakukan, komunikasi memerlukan suatu tujuan, suatu pesan yang akan disampaikan antara pengirim dan penerima. Pengirim akan mengkodekan pesan (mengubahnya menjadi bentuk simbolis) dan meneruskannya melalui sebuah medium (saluran) kepada penerima, yang akan menguraikan isi kode tersebut, hasilnya adalah perpindahan makna dari satu orang ke yang lainnya Robbins & Judge (2015: 223-224). Bangun (2012: 360) mengemukakan bahwa dari berbagai hasil penelitian menyebutkan komunikasi yang tidak baik dapat menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam organisasi. Koontz *et al.* Bangun (2012: 360) Mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima pesan tersebut.

Adapun proses komunikasi menurut Suranto (2011: 11-12) adalah sebagai berikut.

- a. Keinginan berkomunikasi
- b. *Encoding* oleh komunikator
- c. Pengiriman pesan
- d. Penerimaan pesan
- e. *Decoding* oleh komunikan
- f. Umpan balik

Jenis komunikasi menurut Bangun (2015: 364) adalah komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi nonverbal. Komunikasi

tertulis merupakan salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai bentuk surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman pada buletin dan alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata-kata atau simbol tertulis. Komunikasi lisan adalah bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan secara lisan. Komunikasi lisan dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan tatap muka antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi, secara formal atau tidak formal, dan dapat juga dilaksanakan secara terencana atau kebetulan.

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan isyarat-isyarat tertentu yang dapat dipahami oleh penerima pesan, yang meliputi seluruh pesan yang disampaikan secara tertulis meliputi gerakan tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, dan lain sebagainya. Komunikasi ini memiliki lima fungsi, antara lain melengkapi dan menggambarkan, memperkuat dan menekankan, mengubah dan menggantikan, mengendalikan dan mengatur, dan menyangkal. Pesan yang disampaikan secara nonverbal dapat menjelaskan, memodifikasi, atau memberikan rincian dari pesan verbal. Pesan nonverbal dapat mengendalikan dan mengatur dalam percakapan.

Menurut Raymond V. Lesikar dalam Handoko (2009: 277-278) bahwa komunikasi yang efektif dipengaruhi oleh empat faktor berikut ini.

- a. Saluran Komunikasi Formal
 - 1) Liputan saluran formal semakin melebar sesuai perkembangan dan pertumbuhan organisasi
 - 2) Saluran komunikasi formal dapat menghambat aliran komunikasi antar tingkat-tingkat torganisasi,
- b. Struktur Organisasi
 - 1) Sumber komunikasi dari pejabat yang berwenang

- 2) Informasi ditujukan pada pihak yang berkepentingan
 - 3) Tingkatan/hirarki dalam penyampaian informasi
- c. Spesialisasi Jabatan
- 1) Keahlian komunikator dalam menyampaikan tujuan pada komunikan
 - 2) Keahlian dalam mengelola informasi
- d. Pemilikan Informasi
- 1) Tingkat kemampuan individu dalam memperoleh Informasi.
 - 2) Cara-cara yang dapat dipergunakan dalam memperoleh Informasi.

Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Spencer dalam Moehriono (2009: 4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*. Palan (2008: 5) mengatakan bahwa Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competence dan competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai Kamus Bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai atau cocok. Selanjutnya dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary, Fifth Edition, 1995*, dalam Palan (2008: 5) mengatakan bahwa "*Competence is being able to do something well*" yang dalam bahasa Indonesia diartikan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan

sebagai konsep yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Kompetensi adalah rumusan kewenangan berdasarkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang, yang ditinjau secara berkala. Standar kompetensi adalah bakuan kemampuan minimal. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang harus dimiliki saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan lapangan pekerjaan (Meylin, 2008: 18).

Kompetensi mencakup beberapa aspek dimensi seperti berikut (Boulter *et al.* dalam Sulistiyani, A.T. & Rosidah, 2007: 11):

- 1) *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membingungkan, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- 2) *Traits and Attitude*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap Informasi atau situasi tertentu.
- 3) *Self-Concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- 4) *Knowledge*, informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.

5) *Skills or Behaviour*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bag instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara menurut Sedarmayanti (2008: 174) bahwa Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkret, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Menurut Samsudin (2007: 159) bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan rnenggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Kemudian menurut Soedjono (2005: 97) bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas saya sebagai pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal), baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.

Tujuan evaluasi kinerja ada1ah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau ha1-hal khusus sesuai dengan bidang dantugasnya semua layak untuk dinilai, Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2006: 552), meliputi:

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja.
- 4) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 5) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 6) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 7) Untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 8) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 10) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau pun hadiah,

13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2006: 91), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

KERANGKA PIKIRAN

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa memengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Banyak faktor yang memengaruhi turun dan naiknya kinerja seseorang, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis turunnnya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) pada Kabupaten Bandung Barat yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi dan kompetensi yang dimiliki. Kemampuan komunikasi yang baik dirasa penting dikarenakan Satpol PP sering kali dalam melaksanakan tugasnya berhadapan langsung dengan masyarakat. Pentingnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, agar dalam melaksanakan tugasnya, aparat Satpol PP dapat meminimalkan kesalahpahaman dengan masyarakat ketika melakukan eksekusi.

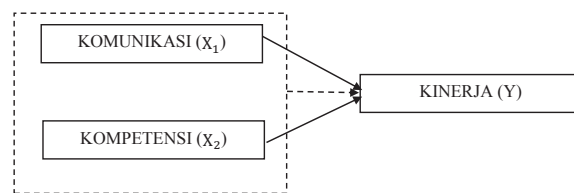
Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya ada lima komponen atau unsur penting dalam komunikasi yang harus diperhatikan, yaitu pengirim pesan; pesan yang disampaikan; bagaimana pesan tersebut dikirimkan; penerima pesan serta umpan balik. Selanjutnya Raymond V. Lesikar dalam Handoko (2009: 277-278) bahwa komunikasi yang efektif dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu saluran komunikasi formal; struktur organisasi; spesialisasi jabatan, dan pemilikan informasi.

Peranan sumber daya manusia terhadap lembaga negara tergantung kepada jumlahnya secara kuantitatif dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri yang disifati dengan tinggi rendahnya kemampuan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, menurut *Standar Nasional Indonesia 19-9004-2002* terdiri dari unsur pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman. Oleh karena itu penyediaan pendidikan dan pelatihan bagi para personel dimaksudkan untuk memastikan bahwa personel sadar akan relevansi dan kegiatan mereka serta bagaimana sumbangan mereka bagi pencapaian sasaran mutu *quality objectives*.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2007: 106). Kompetensi Menurut Boulter *et al.* dalam Rosidah (2006: 11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Selain itu pula kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa kemampuan komunikasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah

Kabupaten Bandung Barat yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian yakni:

1. Komunikasi Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik
2. Kompetensi Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik
3. Kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
5. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
6. Komunikasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan verifikatif.

Metode verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 2010: 15). Sementara penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh dicatat, diolah dan dianalisis (Prasetyo & Jannah, 2010: 43).

Populasi pada penelitian ini adalah pedagang kaki lima yang berjualan di Kabupaten Bandung Barat yang terdapat pada Pasar Padalarang dan Pasar Lembang (Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bandung Barat 2019) sebanyak 483 pedagang. Kecamatan Padalarang dan Kecamatan Lembang merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Bandung Barat, oleh sebab itu penelitian dilakukan di Pasar Padalarang dan Pasar Lembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling* karena menentukan ukuran sampel pada masing-masing kategori pedagang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Slovin, Umar (2008: 141). Berdasarkan rumus penentuan jumlah sampel dari Slovin di atas didapat jumlah sampel (n) sebanyak 83 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya bersumber dari penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden, kemudian responden sepenuhnya diberikan tanggung jawab untuk memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- Variabel bebas pertama adalah Komunikasi (X_1), yaitu penyampaian informasi kebijakan di antara para

pelaksana secara jelas konsisten dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan program.

- Variabel bebas kedua adalah Kompetensi (X_2), yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.
- Variabel terikat adalah kinerja (Y), yaitu sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi (Algifari, 2008: 89) yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*). Merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*), akan dibahas pada bab 4 berikutnya. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, dan multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Komunikasi (X_1) dan Variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) Satpol PP di Kabupaten Bandung Barat, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)*. Menurut Sugiyono (2008: 96) Pengaruh

dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kompetensi

Y = Kinerja

a = Konstanta

e = *Standar error*

Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2010:68). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada varian dependent dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independent (Sugiyono, 2008: 216). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti di antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R=1 berarti antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Uji t (Parsial)

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu dan dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan dengan hitungan tiap tabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebasnya

(X) memberi pengaruh terhadap terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebasnya (X) tidak memberikan pengaruh terhadap terikat(Y).

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dengan pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti bahwa beberapa variabel bebas Komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti bahwa beberapa variabel bebasnya (X) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Hasil temuan ini mengungkapkan bahwasanya Satpol PP Kabupaten Bandung Barat cukup mampu dalam melakukan komunikasi dengan pedagang kaki lima dalam rangka penegakan peraturan daerah. Artinya Satpol PP dalam melaksanakan penertiban memiliki sumber informasi yang jelas dalam melakukan penertiban, adanya kelengkapan media informasi yang diberikan sehingga sangat membantu sekali dalam memperoleh informasi, bahasa yang digunakan dalam memberikan informasi sangat mudah di pahami, serta adanya kejelasan informasi yang diberikan mengenai tata tertib dalam berjualan. Selain itu dari hasil survei yang dilakukan responden juga mengungkapkan bahwasanya di dalam melaksanakan pekerjaannya Satpol PP

juga memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola informasi yang diberikan kepada masyarakat., yakni yang berhubungan dengan Petugas Satpol PP memiliki keahlian komunikator dalam menyampaikan pesan pada pedagang serta Satpol PP memiliki keahlian dalam mengelola pesan yang ingin disampaikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat dengan lebih mudah memahami pesan informasi yang disampaikan.

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Hasil temuan ini menjelaskan bahwasanya Satpol PP pada Kabupaten Bandung Barat memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam upaya menegakkan peraturan daerah. Artinya Satpol PP dalam melaksanakan pekerjaan memiliki pengetahuan yang cukup baik berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan cukup memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memiliki pengetahuan cukup baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan serta memiliki pemahaman dan penjelasan yang cukup baik mengenai aturan berdagang berdasarkan peraturan daerah kepada pedagang kaki lima. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu) (Hutapea, et.al, 2008: 28).

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil temuan ini mengungkapkan berdasarkan hasil jawaban responden dari sebaran kuesioner yang dilakukan diketahui bahwasanya, Kinerja Satpol PP pada Kabupaten Bandung Barat dalam upaya penegakan peraturan daerah sudah berjalan dengan baik. Artinya Satpol PP sudah mampu memberikan Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Kerja sama; Tanggungjawab; serta Inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model Persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk.

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Coefficients*

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig
	B	Std Error			
1 (Constant)	916	292		3.137	.002
KOMUNIKASI_X1	233	068	302	3.425	.001
KOMPETISI_X2	576	096	527	5.980	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja_Y

Sumber: Output SPSS Hasil Olahan Peneliti (2020)

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompetensi

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 0,916. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas yaitu komunikasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja Satpol PP (Y) sebesar 0,916 atau 91,6%. Koefisien komunikasi bernilai positif 0,233, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpol PP. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila aparat Satpol PP mampu berkomunikasi dengan baik pada pedagang kaki lima dalam melaksanakan tugasnya, maka akan mampu meningkatkan nilai kinerja Satpol PP dalam melaksanakan penertiban.

Sedangkan untuk nilai koefisien kompetensi bernilai positif sebesar 0,576, hal ini menunjukkan bahwa jika aparat Satpol PP memiliki kompetensi berupa pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) serta sikap (*attitude*) yang baik selama melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja aparat Satpol PP dalam melaksanakan tugas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.721 ^a	.519	.507	.35839

a. Predictors: (*Constant*), KOMPETISI_X2, KOMUNIKASI_X1

Sumber: Output SPSS Hasil Olahan peneliti (2020)

Nilai R sebesar 0,721 menunjukkan korelasi komunikasi dengan kompetensi. Nilai R *Square* sebesar 0,519, yang menunjukkan bahwasanya variabel komunikasi dan kompetensi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 51,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 48,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *Adjusted R Square*, adalah *R Square* yang telah disesuaikan, nilainya sebesar 0,507.

Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel komunikasi (X₁) berpengaruh sebesar 3.425 terhadap kinerja (Y) dan signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3.425 > t_{tabel} = 1.6638$ atau signifikan $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis pertama, hasil penelitian menunjukkan Ho ditolak dan H₁ diterima, yaitu komunikasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Satpol PP dalam melakukan penertiban pedagang kaki lima pada Kabupaten Bandung Barat.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kompetensi (X₂) berpengaruh sebesar 5.980 terhadap Kinerja (Y) Satpol PP dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5.980 > t_{tabel} = 1.6638$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis kedua, hasil penelitian menunjukkan Ho ditolak dan H₁ diterima, yaitu Kompetensi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Satpol PP pada Kabupaten Bandung Barat.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0

melalui tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA_g

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.094	2	5.547	43.186	.000 ^b
Residual	10.275	80	.128		
Total	21.369	82			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors : (Constant), KOMPETENSI_X2, KOMUNIKASI_X1

Sumber: Output SPSS Hasil Olahan Peneliti (2014)

Dari uji Anova atau *F test* dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 43.186 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43.186 > 3.1$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja Satpol PP. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari *output* signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Satpol PP.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif komunikasi, kompetensi dan kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan peraturan daerah pada Kabupaten Bandung Barat adalah sebagai berikut.

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel komunikasi diperoleh nilai total skor dari dua puluh pernyataan sebesar

2.871, apabila dilihat pada rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel kinerja termasuk pada *range* 2.373,8 - 3.104,2 berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya komunikasi Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah cukup baik.

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kompetensi diperoleh nilai total skor dari tiga belas pernyataan sebesar 3.405, apabila dilihat pada rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel kompetensi termasuk pada *range* 2.805,4-3.668,6 berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya kompetensi Satpol PP berupa pengetahuan (*knowledge*); keterampilan (*skill*); serta sikap (*attitude*) dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik dalam upaya menegakkan peraturan daerah pada Kabupaten Bandung Barat.

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kinerja diperoleh nilai total skor dari enam belas pernyataan sebesar 4.517, apabila dilihat pada rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel kompetensi termasuk pada *range* 4.515,2 - 5.577,6 berada pada kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja Satpol PP berupa kualitas kerja Kuantitas kerja; Tanggung jawab; Kerja sama; serta Inisiatif dalam melaksanakan tugasnya dinilai baik dalam upaya menegakkan peraturan daerah pada Kabupaten Bandung Barat.

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya

penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini berdasarkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel komunikasi (X_1) berpengaruh sebesar 3.425 terhadap kinerja (Y) dan signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3.425 > f_{tabel} = 1.6638$ atau signifikan 0,001 < 0,05, maka komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Satpol PP dalam melakukan penertiban pedagang kaki lima pada Kabupaten Bandung Barat. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh Satpol PP maka akan semakin baik pula kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Siswandi (2010) bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Wisnu, A dan Mulyantomo, E (2012) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini berdasarkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kompetensi (X_2) berpengaruh sebesar 5.980 terhadap kinerja guru (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5.980 > f_{tabel} = 1.6638$ atau signifikan 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan hipotesis kedua, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Satpol PP pada Kabupaten Bandung Barat. Semakin baik kompetensi yang dilakukan oleh satpol PP maka akan semakin baik pula kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Hakim, L (2008), bahwa kompetensi sangat signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Di mana kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan

dibandingkan dengan kepemimpinan dan kompensasi.

Komunikasi dan kompetensi secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (43.186 > 3.11) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja Satpol PP. Semakin baik komunikasi dan kompetensi Satpol PP maka akan semakin baik pula kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari *output* signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 (0.000 < 0.05) hal ini membuktikan variabel komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Satpol PP. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki dimensi: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, dan tanggung jawab, Mangkunegara (2006: 91).

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Siswandi (2010) bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Wisnu, A dan Mulyantomo, E (2012) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Secara umum komunikasi, kompetensi dan kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan peraturan daerah sudah sesuai dengan yang diharapkan.

- Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat dalam mencapai visi dan misinya dalam upaya penegakan peraturan daerah.
2. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
 3. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
 4. Komunikasi dan kompetensi secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Kinerja diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif di mana indikator kemampuan menjalin komunikasi merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja Satpol PP dalam upaya penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
- DAFTAR RUJUKAN**
- Algifari. (2008). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Claudia Schlegel, MME, RN; Ulrich Woennann, MD, MME; Maya Shaha, PhD, RN; Jan-Joost Rethans, MD, PhD; and Cees van der Vleuten, PhD. (2012). Effects of Communication Training on Real Practice Performance: A Role-Play Module Versus a Standardized Patient Module. *Journal of Nursing Education*. Vol. 51, No. 1.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, N. (2009). *Konsep Pelatihan*. [Online]. http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP_PELATIHAN.doc [11 Maret 2015]
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadijah, S. H. (2008). Pengaruh kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*. Vol.6, No.12.
- Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13
- Handoko, T. H. (2009). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Howanitz, Peter J;Valenstein, Paul N;Fine, Glen. (2000). Employee competence and performance-based assessment: A College of American Pathologists Q-Probes study of laboratory personnel in 522 institutions. *ProQuest Nursing & Allied Health Source* pg. 195.
- Hutapea, P. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Pf Gramedia
- Indrianto dan Supomo. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks
- Kountur, R. D.M.S. (2007), *Metodologi Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Kuncoro, M. (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama,

- cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Meylin, D (2008). Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan Dalam Rangka Pengembangan Kualitas Diknakes diadopsi Competency Based Training Laboratory Operations Project (Labops). *Media Pengembangan SDM Kesehatan*, Vol. I No. 1, Januari 2005.
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. (2008). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. Irwin Bokk Team.
- Moehriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- NitiseMITO, <http://www.scribd.com> dikutip tanggal 15 Feb 2015
- Palan, R (2008). *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Pandey, Sanjay; Garnett, James L. (2006). Exploring Public Sector Communication Performance: Testing a Model and Drawing Implications. *Public Administration Review*. Volume 66 Nomor 1.
- Prabasari dan Netra. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pin (Persero) Distribusi Bali*. Diambil 17 Februari 2015 situs Word Wide Web <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=82443&val=989>.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rosgandika, M. (2005). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ruky, A. S. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saari, H.A., and Rasyid, A.M. (2013). Competency Level of Employability Skills among the Apprentices of the National Dual Training System: A Comparative Analysis of Industry Perception by Company Status. *International Journal of Educations and Research*. Vol 1 No. 11
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2007). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswandi. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan; Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diambil 17 Februari 2015 situs Word Wide Web pada <http://eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wisnu, Adan Mulyantomo, E. (2012). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang. *Jurnal Dinamika Manajemen Volume 1 Nomor 5*.

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