

Permani, D.R., Jubaidi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Samarinda. *Prediksi* Vol. 21(3). 263-270

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Samarinda

Dewi Riya Permani^{1*}, Ahmad Jubaidi²

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: ¹dewiryapermani@gmail.com, ²jubaidiahmad66@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

20 September 2022

Received in revised form:

30 September 2022

Accepted:

23 Oktober 2022

Keyword:

Communication;
Work Effectiveness.

Kata Kunci:

Komunikasi;
Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This research aims to know and illustrate the influence of communication influence on the effectiveness of personnel working in the office of Pamong Praja Police Unit (Satpol PP) in Samarinda. Data analysis using analysis instrument coefficient correlation product moment, calculation of analysis using SPSS R 17.0 for Windows program. The research population is as many as 89 civil servants, with consideration that the officer is part of a structural and intensive position to conduct communication both vertically and horizontally communication to the institution. Because the population is too large, limited time, funds, the authors take samples as much as 35% of the population of 89 civil servants who are as many as 36 respondents. Sampling technique uses purposive random sampling. Based on the calculation of the correlation coefficient product moment obtained R hit amounting to 0.402, greater than R table (0.402 > 0.328), then it can be said that there is a positive relationship between the variable of communication led to the variable effectiveness of employees work Satpol PP City Samarinda, so it can be said that the better communication done by the leadership, the better also the effectiveness of employees of the. Based on calculation result of calculated value obtained 3,240. From the result when compared with T table then obtained T count > T table (3,240 > 1,688), so it can be said that the communication variable of the leadership is positive and significant to the effectiveness of employees work Satpol PP City Samarinda.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Samarinda. Analisa data menggunakan instrumen analisis koefisien korelasi product moment, perhitungan analisa menggunakan program SPSS R 17,0 for windows. Populasi penelitian adalah sebanyak 89 orang PNS, dengan pertimbangan pegawai tersebut sebagian menduduki jabatan struktural dan intensif melakukan komunikasi baik vertikal maupun komunikasi horizontal pada lembaga tersebut. Karena populasi terlalu besar, terbatas waktu, dana, tenaga penulis mengambil sampel sebanyak 35% dari populasi sebanyak 89 orang PNS yaitu sebanyak 36 orang responden. Teknik penarikan sampling menggunakan purposive random sampling Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment diperoleh r hit sebesar 0,402, lebih besar dari r tabel (0,402 > 0,328), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable komunikasi pimpinan terhadap variable efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung diperoleh nilai 3.240. dari hasil tersebut kalau dibandingkan dengan t table maka didapat t hitung > t tabel (3.240 > 1.688), dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: dewiryapermani@gmail.com

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam organisasi, khususnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. (Muhammad, 2010).

Komunikasi merupakan faktor yang penting karena komunikasi yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan, antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan masyarakat sekitar organisasi juga akan meningkatkan efektivitas kerja bagi pegawai. Komunikasi yang kurang baik antara pegawai dengan pimpinan akan menyebabkan pegawai akan kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan organisasi. (Mulyana, 2012). Organisasi publik saat ini sangat mementingkan komunikasi dalam bentuk arus informasi. Bukan saja arus informasi berguna bagi pengendalian pihak pimpinan tetapi juga karena dapat menciptakan kesetiakawanan antara seluruh lapisan pekerja dan rasa keterlibatan yang menyebabkan keikutsertaan yang lebih sadar dan intensif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerjasama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Uraian tersebut di atas, menurut Jalalludin Rahmad (2006) telah dibuktikan dengan hasil penelitian ini menyatakan adanya hubungan langsung antara komunikasi dan efektivitas kerja, dimana melalui komunikasi yang baik dalam organisasi maka pegawai akan bekerja secara lebih disiplin, efektif dan efisien dengan efektivitas kerja yang cukup besar apabila mereka mengerti bukan hanya kebutuhannya sendiri yang terpenuhi akan tetapi juga kebutuhan kelompok maupun organisasinya secara total.

Komunikasi mempunyai hubungan berarti dengan bermacam-macam aspek efektivitas kerja. Dalam suatu organisasi diperlukan iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi. Untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan akan lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasional yang lebih menyenangkan daripada yang tidak menyenangkan. Dari hal ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi berorganisasi dengan efektivitas kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja (Widjaja, 2005). Disisi yang lain fakta menunjukkan bahwa, untuk membangun komunikasi yang baik antara pimpinan puncak dengan unsur pimpinan menengah maupun dengan bawahan, serta sesama bawahan ternyata tidak semudah yang kita bayangkan dan sulit diimplementasikan dalam keseharian bekerja di kantor, berdasarkan pengamatan penulis, khususnya pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pemerintah Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas penertiban pedagang kaki lima, penggusuran perumahan ilegal, menjaga keamanan kantor, pengawalan pejabat dan tugas-tugas lainnya sangat diperlukan komunikasi yang tepat dan akurat serta terukur, baik komunikasi lisan maupun komunikasi elektronik dalam rangka mencapai efektivitas tujuan dan sasaran yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut pengamatan penulis yang juga sebagai anggota Satpol PP Kota Samarinda, komunikasi yang selama ini dilaksanakan belum efektif khususnya komunikasi pimpinan dengan pegawai pelaksana tugas dilapangan serta masih terdapat adanya ego pribadi dan lemahnya dalam bekerjasama antar pegawai tentu saja hal ini akan membuat kurang efektifnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di kantor, disisi yang lain tuntutan reformasi birokrasi saat ini dan yang akan datang aparatur sipil negara untuk bekerja lebih cepat, efisien dan efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian sebanyak 89 orang PNS, dengan pertimbangan pegawai tersebut sebagian menduduki jabatan struktural dan intensif melakukan komunikasi baik vertikal maupun komunikasi horizontal pada lembaga tersebut. Karena populasi terlalu besar, terbatas waktu, dana, tenaga penulis mengambil sampel sebanyak 35% dari populasi sebanyak 89 orang PNS yaitu sebanyak 36 orang responden. Teknik penarikan sampling menggunakan porpositive random sampling (Sugiyoni, 2015).

Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan informasi atau data yang dipergunakan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu : Library Research, Field Work research, Observasi, Interview dan Angket.

Definisi Operasional

- a. Komunikasi pimpinan, sebagai variabel bebas (Independent Variable) memiliki indikator yang terdiri dari :
 1. Job Instruction (Instruksi kerja)
 2. Job Rationale (rasio kerja)
 3. Procedure and Practice (prosedur dan pelaksanaan)
 4. Feedback (umpan balik)
 5. Indoctrinations of goals
- b. Efektifitas Kerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable) memiliki indikator yang terdiri dari:
 1. Pencapaian hasil pekerjaan
 2. Kemampuan mengatasi masalah
 3. Pemanfaatan waktu penyelesaian pekerjaan
 4. Pembagian tugas pekerjaan/ job description
 5. Tingkat kerjasama pegawai

Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data variabel komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson). Sedangkan untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t, dimana r_s empiris yang dihasilkan diuji kembali dengan uji t tersebut, serta analisa data koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jawaban responden tentang pimpinan melakukan komunikasi berupa arahan atau briefing berkaitan dengan tugas khusus di lapangan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 55,56% menjawab selalu, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 38,88 % menjawab sering, dan hanya 2 orang responden atau sebesar 5,56% menjawab jarang memberikan arahan atau briefing. Hal ini berarti bahwa pimpinan memberikan arahan atau briefing kepada pegawai berkaitan dengan tugas khusus pengawasan, penertiban dan patroli lokasi kegiatan.

Bentuk komunikasi pimpinan berupa arahan atau briefing, dari pimpinan (supervisi) ke bawahan (subordinate). Arus komunikasi seperti ini digunakan untuk mengirim perintah, petunjuk, tujuan, kebijakan, memorandum untuk pekerja pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi. Masalah yang paling mendasar adalah bahwa komunikasi dari atas ke bawah hanya mempunyai satu arah saluran, yakni tidak menyediakan feedback (umpan balik) dari pekerja dalam organisasi itu. Asumsinya adalah bahwa jika pekerja mengetahui apa yang diketahui oleh pimpinan, maka mereka akan memaksakan diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Artinya, informasi mengarah pada pemahaman dan pemahaman menghasilkan tindakan-tindakan serta penyelesaian yang diinginkan sesuai dengan tujuan institusi.

Berdasarkan jawaban responden tentang apakah pimpinan memberikan penjelasan secara detail tugas dan pengaturan teknis lainnya pada saat bertugas di lokasi penertiban pelanggaran Perda Kota Samarinda, bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 41.67%, yang menjawab selalu, sebanyak 20 orang atau sebesar 55.55% responden menjawab sering. Kemudian responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang atau sebesar 2.78%, hal ini berarti bahwa pimpinan selalu memberikan arahan secara detail dan pengaturan teknis lainnya pada saat bertugas pengawasan, penertiban dan patroli lokasi kegiatan tertentu.

Menurut pengamatan penulis pada saat melakukan wawancara dengan anggota Satpol PP Kota Samarinda, beliau mempunyai pengalaman dalam penanganan penertiban, sehingga lebih mudah memberikan pengarahan kepada anggota, selain itu juga dukungan wawasan dan pengetahuan tentang pendekatan sosial kepada anggota Satpol PP dan juga sosialisasi kepada warga lokasi kegiatan penertiban.

Berdasarkan jawaban responden tentang apakah pimpinan mengkomunikasikan kepada pegawai berkaitan dengan kebijakan, peraturan tugas, pekerjaan baik di kantor maupun di lokasi penertiban, sebanyak 14 orang atau sebesar 38.88%, menjawab selalu memberikan bimbingan dan arahan. sebanyak 20 orang atau sebesar 55.56% responden menjawab sering, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5.56% menjawab kadang-kadang memberikan bimbingan atau arahan kepada para pegawai. hal ini berarti bahwa pimpinan mengkomunikasikan kepada pegawai berkaitan dengan kebijakan, peraturan kantor maupun pada saat bertugas di lokasi patroli penertiban.

Kebijakan atau peraturan merupakan kewajiban pimpinan menyampaikan kepada anggota Satpol PP, hal semacam ini termasuk pada jaringan komunikasi informatif-instruktif bertujuan untuk menjamin tujuan yang lebih cocok, sesuai, bermoral, dan institusional. Dengan demikian akan meningkatkan keefektifan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden tentang apakah pimpinan menghargai dan menindaklanjuti saran, pendapat pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas kantor maupun di lokasi penertiban (Tabel 17), sebanyak 19 orang atau sebesar 53.78% menjawab selalu menghargai saran, masukan pegawai, sebanyak 14 orang atau sebesar 38.89% menjawab sering dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang atau sebesar 8.33%. hal ini berarti bahwa pimpinan merespon dan menindaklanjuti saran, masukan bawahan untuk kepentingan lembaga dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan jawaban responden tentang pencapaian tujuan dan sasaran lembaga sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 25% responden menjawab sangat tercapai, responden menjawab tercapai sebanyak 5 orang pegawai atau 13,90%. kemudian yang menjawab cukup tercapai sebanyak 20 orang atau sebesar 55,55%, Hal ini berarti bahwa telah tercapai tujuan dan sasaran yang dilakukan oleh Satpol PP Kota Samarinda melaksanakan program pemberdayaan masyarakat untuk menjaga ketertiban dan keamanan dan kegiatan peningkatan pembetantasan penyakit menular seluruh kelurahan yang ada di Kota Samarinda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu ukuran efektivitas kerja adalah tercapainya tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) Kurun waktu pencapaiannya ditentukan, (2) sasaran merupakan target yang kongkret, (3) dasar hukum (Steers 1985).

Berdasarkan data laporan Indikator outcome kinerja Satpol PP Kota Samarinda, bahwa indikator outcome tahun 2019 yang sudah tercapai seperti presentasi kelurahan yang melaporkan gangguan keamanan dan ketertiban umum, presentasi deteksi dini penanganan kasus gangguan ketentraman dan trtibun, dan cakupan patroli siaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Berdasarkan jawaban responden tentang apakah keluhan masyarakat terhadap pelayanan Satpol PP Kota Samarinda, sebanyak 24 orang atau sebesar 66.67% respondent menjawab cukup puas, sebanyak 7 orang atau sebesar 19.44% menjawab puas. Kemudian responden yang menjawab sangat puas sebanyak 4 orang atau 11.11% Hal ini berarti bahwa pelayanan yang diberikan institusi kepada masyarakat cukup baik, baik dari aspek pencegahan maupun pemadaman kebakaran yang telah dilakukan selama ini.

Menurut pengamatan penulis dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan saat ini dan yang akan datang beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain perlu adanya pelatihan pencegahan, pengurangan risiko bencana (PRB), tugas pegawai yaitu melakukan sosialisasi kepada masyarakat di daerah rentan kebakaran, selain itu juga perlu simulasi secara berkala kepada para pegawai agar harus tetap terjaga stamina dan kesiapsiagaan dalam penanganan kebakaran di Kota Samarinda, selain itu juga perlu peremajaan peralatan utama dan pendukung operasional mobil patrol.

Uraian tersebut di atas juga didukung oleh laporan kinerja Satpol PP Kota Samarinda tahun 2019 disebutkan bahwa beberapa aspek penting bahwa beberapa isu strategis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda yang menjadi kebutuhan untuk segera ditangani berkaitan dengan permasalahan kota Samarinda, seperti ; (1) masih rendahnya penegakan Peraturan Daerah, dan rendahnya kesadaran sebagian unsur masyarakat untuk mentaati peraturan daerah yang ada dalam hal penataan kawasan dan permukiman serta ; (2) belum optimalnya penanganan kasus gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang ada di Kota Samarinda.

Berdasarkan jawaban responden tentang keberadaan human relation baik sesama rekan tim kerja maupun dengan pimpinan (Tabel 24), sebanyak 25 orang pegawai atau sebesar 69.44% responden menjawab baik, sebanyak 6 orang atau sebesar 16,67% menjawab cukup baik, hal ini berarti bahwa telah tercipta dan terpelihara dengan baik human relation baik sesama rekan kerja maupun dengan unsur pimpinan. Human relation yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja dan efektivitas kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan jawaban responden tentang tentang pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Tabel 26), sebanyak 19 orang atau sebesar 52.78% responden menjawab efektif, sedangkan responden yang menjawab sangat efektif sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 27.78%. kemudian responden yang menjawab cukup efektif sebanyak 5 orang pegawai atau 13.88%, hal ini berarti bahwa pemanfaatan waktu yang dipergunakan pegawai dalam menjalankan tugas kantor maupun tugas dilokasi penertiban kebakaran bisa dikatakan efektif dari aspek waktu berkaitan juga dengan efisiensi waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,402, untuk menentukan signifikan antara pengaruh komunikasi pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Satpol PP Kota Samarinda.

Perbandingan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus korelasi product moment, lebih besar dibandingkan r tabel korelasi product moment ($0,402 > 0,328$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable komunikasi pimpinan terhadap variable efektivitas kerja Satpol PP Kota Samarinda, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai tersebut.

Melalui tabel interpretasi data diketahui bahwa tingkat pengaruh atau hubungan antara variable komunikasi pimpinan terhadap efektivitas kerja Satpol PP Kota Samarinda, berada pada kategori sedang. dari hasil r_{xy} sebesar 0,42, maka menurut interpretasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,40 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable komunikasi pimpinan dengan efektivitas kerja berada pada level katagori sedang, Berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi determinasi, dengan bantuan program SPSS for windows ver.17, maka didapat R Square atau r^2 sebesar 30%. berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap efektivitas, adalah sebesar 30%, dan sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Maknanya adalah bahwa sebesar 30% efektivitas kerja faktor komunikasi antara lain : Job Instruction, Job Rationale (rasio kerja), Procedure and Practice, Feedback (umpan balik), dan Indoctrinations of goals, sebesar 70% efektivitas kerja Satpol PP Kota Samarinda dipengaruhi oleh faktor lainnya yang di ukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment diperoleh r hit sebesar 0,402, lebih besar dari r tabel ($0,402 > 0,328$), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable komunikasi pimpinan terhadap variable efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda.
2. Berdasarkan tabel interpretasi diatas dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh atau hubungan antara variable komunikasi pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda, berada pada kategori sedang. adanya korelasi yang diantara 0,40 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable komunikasi pimpinan dengan efektivitas kerja berada pada level katagori sedang.
3. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung diperoleh nilai 3.240. dari hasil tersebut kalau dibandingkan dengan t table maka didapat t hitung $>$ t tabel ($3.240 > 1.688$), dengan demikian

dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda.

4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh R Square atau r^2 sebesar 30%. berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap efektivitas, adalah sebesar 30%, dan sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Maknanya adalah bahwa sebesar 30% efektivitas kerja faktor komunikasi antara lain : Job Instruction, Job Rationale (rasio kerja), Procedure and Practice, Feedback (umpan balik), dan Indoctrinations of goals, sebesar 70% efektivitas kerja Satpol PP Kota Samarinda dipengaruhi oleh faktor lainnya yang di ukur dalam penelitian.

Saran

1. Perlu peningkatan peran pimpinan dalam memelihara dan membangun komunikasi yang baik dengan para anggota Satpol PP khususnya bagian pengawalan, pengamanan, penertiban dan patroli dalam rangka menegakkan Perda Kota Samarinda. Pimpinan berkewajibann untuk memberi tahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), atau perilaku (behavior). para pegawai.
2. Kepada para anggota Satpol PP Kota Samarinda disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerjanya serta lebih meningkatkan kemampuan diri di dalam bekerja agar kinerja yang diberikan lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat menjalankan fungsi pengamanan, penertiban dan patroli dilokasi tertentu dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat sekitarnya.
3. Efektivitas komunikasi pimpinan kepada bawahan salah satunya ditentukan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi tugas pekerjaan serta didukung oleh kualitas human relation yang baik antara pimpinan, petugas patroli dan unsur masyarakat sekitar di lokasi penertiban dan kemanan dalam rangka menegakkan perda Kota Samarinda.
4. Diperlukan komunikasi pimpinan dengan stakeholder terkait lainnya berkaitan dengan beberapa isu strategis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda yang menjadi kebutuhan untuk segera ditangani berkaitan dengan permasalahan kota Samarinda, seperti ; (a) masih rendahnya penegakan Peraturan Daerah, dan rendahnya kesadaran sebagian unsur masyarakat untuk mentaati peraturan daerah yang ada dalam hal penataan kawasan dan permukiman serta ; (b) belum optimalnya penanganan kasus gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang ada di Kota Samarinda.
5. Perlu peningkatan kapasitas komunikasi, khususnya sosialisasi kemasyarakat berkaitan dengan strategi dan langkah konkrit seperti ; (a) menciptakan sistim keamanan, ketertiban, yustisi dan patroli dalam penegakan perda dan peraturan walikota; dan (b) melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada masyarakat Kota Samarinda tentang Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota yang telah diimplementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan., 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Pustaka Ilmu, Bandung.
- Ermaya, Suradinata. 2006. Organisasi dan Manajemen Pemerintah Dalam Era Globalisasi. Ramadhan. Bandung.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Edisi2. Yogyakarta: BPFE.
- Handyaningrat, Suwarno., 2005. Sistem Birokrasi Pemerintah. Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Muhammad. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Manullang., 1986, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manulang, M., 1996. Pengantar Ekonomi Perusahaan. Edisi Revisi. Liberty, Yogyakarta
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi.2002. Metode Penelitian Survei, Cetakan I, LP3ES, Jakarta.
- Muhammad, Arni. 2010. Komunikasi Organsasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Muhammad, Arni 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2012. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 1997. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.
- Sondang P. Siagian, 2005. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2001. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2015. Statistik untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung
- Supriyono, 2000. Sistem Pengendalian Manajemen. BPFE-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi.2004. Metodologi Research II, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Syamsi, Ibnu., 1988. Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, Alumni, Bandung.
- Richard Steers., 2005. Efektivitas Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi: Straegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Vardiansyah, Dani. 2008. Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widjaja, H.A.W. 2005 Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Jakarta: Rineka Cipta.