

Penguatan Kompetensi Aparatur Satpol PP dalam Meningkatkan Kinerja Penegakan Ketertiban dan Ketenteraman Masyarakat

Indra¹, Dwi Afni Maileni², Rizki Tri Anugrah Bhakti³, Edwar Kelvin⁴

Fakultas Hukum Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2,3,4}
{indrasugii22@gmail.com¹, dwi.afni.maileni@gmail.com², rizki.tri.ab@gmail.com³,
edwarlawyer@gmail.com⁴}

Submission: 2026-04-26

Received: 2026-06-23

Published: 2026-06-30

Keywords: Competency Development; Satpol PP Personnel; Training; Employee Performance; Public Order and Community Tranquility.

Abstract. Public order and community tranquility are essential prerequisites for social stability and high-quality public services. However, Public Order Agency (Satpol PP) personnel frequently encounter challenges in the field, including community conflicts, limited understanding of regulations, and insufficient persuasive communication skills in carrying out enforcement duties. Therefore, a structured competency-strengthening program is necessary to enhance the professionalism and effectiveness of Satpol PP personnel. This community service program aimed to improve the competencies of Satpol PP officers in regulatory understanding, persuasive communication, conflict management, and field decision-making. The program was implemented through training sessions, case simulations, group discussions, and practical mentoring involving 50 Satpol PP personnel. Evaluation was conducted using pre-tests and post-tests, participatory observations, and performance assessments during the training activities. The results demonstrated significant improvements in participants' understanding of regulations and enforcement procedures, enhanced persuasive communication skills when interacting with the public, and better abilities to resolve conflicts in a humane and proportional manner. The average participant score increased from 68.4 before the training to 86.7 after the program. In addition, participants showed greater confidence and readiness to perform public order and community tranquility enforcement duties. The program also generated positive impacts on service quality, field coordination, and the institutional image of Satpol PP as a professional, humane, and accountable public agency. This initiative can serve as a sustainable capacity-building model for local government personnel in supporting effective public order and community tranquility management.

Katakunci: Kompetensi; Satpol PP; Pelatihan; Kinerja Aparatur; Ketertiban dan Ketenteraman Masyarakat.

Abstrak. Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat merupakan prasyarat penting bagi terciptanya stabilitas sosial dan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, aparat Satpol PP sering menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti konflik dengan masyarakat, rendahnya pemahaman regulasi, serta keterbatasan keterampilan komunikasi persuasif dalam

pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan program penguatan kompetensi yang terarah untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerja aparaturnya Satpol PP. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi aparaturnya Satpol PP dalam aspek pemahaman regulasi, komunikasi persuasif, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan lapangan. Metode pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan, simulasi kasus, diskusi kelompok, serta pendampingan praktik penegakan ketertiban yang melibatkan 50 aparaturnya Satpol PP. Evaluasi dilakukan menggunakan pre-test dan post-test, observasi partisipatif, serta penilaian keterampilan selama pelatihan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap regulasi dan prosedur penegakan ketertiban, peningkatan kemampuan komunikasi persuasif dalam menghadapi masyarakat, serta meningkatnya kemampuan penyelesaian konflik secara humanis dan proporsional. Nilai rata-rata pemahaman peserta meningkat dari 68,4 menjadi 86,7 setelah pelatihan. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan kesiapan dalam menjalankan tugas penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Dampak kegiatan ini terlihat pada meningkatnya kualitas pelayanan, koordinasi lapangan, serta penguatan citra Satpol PP sebagai aparaturnya yang profesional, humanis, dan akuntabel. Program ini dapat menjadi model pengembangan kapasitas aparaturnya daerah yang berkelanjutan dalam mendukung terciptanya ketertiban dan ketenteraman masyarakat.

1 Pendahuluan

Di Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, tingginya aktivitas perdagangan, pariwisata, dan pusat jasa menyebabkan meningkatnya potensi gangguan ketertiban umum, seperti pelanggaran pemanfaatan ruang publik, aktivitas pedagang kaki lima yang tidak tertata, serta berbagai kegiatan usaha yang memerlukan pengawasan dan penertiban. Situasi tersebut sering menempatkan aparaturnya Satpol PP pada kondisi yang membutuhkan kemampuan komunikasi persuasif, pemahaman regulasi, dan manajemen konflik yang baik agar proses penegakan peraturan dapat berjalan efektif tanpa menimbulkan gesekan sosial.

Posisi ini menempatkan Satpol PP dalam garis depan yang tidak hanya menjalankan aturan secara administratif, tetapi juga menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan konkret di lapangan. Dalam kajian administrasi publik, aparaturnya garis depan memiliki ruang

diskresi dalam menentukan cara bertindak sesuai konteks sosial yang dihadapi, sehingga kualitas keputusan lapangan sangat bergantung pada kapasitas, integritas, dan profesionalisme aparat (Pedersen & Pors, 2023). Diskresi tetap berada dalam kerangka akuntabilitas publik agar pelaksanaan kewenangan tidak menimbulkan penyimpangan, resistensi penurunan kepercayaan masyarakat (Soubise, 2025).

Berdasarkan hasil observasi dan diskusi awal dengan mitra, masih ditemukan kendala dalam pelaksanaan penertiban yang berkaitan dengan komunikasi kepada masyarakat, pemahaman prosedur operasional, serta penanganan konflik di lapangan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan kompetensi aparat agar pelaksanaan penegakan ketertiban dapat berlangsung lebih efektif, humanis, dan akuntabel.

Kinerja Satpol PP perlu dipahami luas daripada sekadar pencapaian target operasi (Koch et al., 2024). Kinerja aparat mencakup efektivitas pelaksanaan tugas, kepatuhan prosedur, responsivitas terhadap persoalan masyarakat, kemampuan koordinasi, ketegasan proporsional dan orientasi pelayanan public (Pudjono et al., 2026). Pengukuran kinerja dalam organisasi modern menekankan kinerja terdiri atas perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas utama, kemampuan menghadapi hambatan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Vuong & Nguyen, 2022). Dengan demikian, peningkatan kinerja Satpol PP tidak cukup dilakukan melalui penguatan struktur organisasi atau penambahan instrumen kewenangan, tetapi harus diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia yang sistematis dan berkelanjutan (Setyawan et al., 2024).

Berbagai tantangan yang dihadapi aparat Satpol PP dalam pelaksanaan penegakan ketertiban dan ketenteraman masyarakat menunjukkan perlunya penguatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan mitra, masih terdapat kebutuhan peningkatan kompetensi pada aspek pemahaman regulasi daerah, penerapan standar operasional prosedur penertiban, komunikasi persuasif, manajemen konflik, serta pengambilan keputusan di lapangan.

Kondisi ini menjadi penting karena keberhasilan penegakan ketertiban tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menjalankan aturan, tetapi juga oleh kemampuan aparaturnya dalam membangun komunikasi yang efektif, mencegah eskalasi konflik, dan memberikan pelayanan publik yang profesional (Pan et al., 2024). Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan berbasis kebutuhan kerja. Pelatihan merupakan instrumen pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan tujuan organisasi. Berbagai kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan kerja, didukung metode praktik dan simulasi, serta relevan dengan permasalahan lapangan mampu meningkatkan kapasitas individu dan kinerja organisasi (Hibrida et al., 2026). Oleh karena itu, pelatihan bagi aparaturnya Satpol PP menjadi penting untuk mendukung pelaksanaan tugas penegakan ketertiban yang lebih efektif, humanis, dan akuntabel.

Selain pelatihan, kompetensi pegawai merupakan faktor menentukan kualitas kinerja. Kompetensi merujuk pada integrasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan sosial, nilai profesional, dan karakteristik personal yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif. Dalam organisasi, kompetensi menjadi dasar penting untuk menyusun standar jabatan, sistem pembinaan, penugasan, evaluasi kinerja, dan promosi (Aguinis et al., 2024). Model dikembangkan berdasarkan kebutuhan, perilaku kunci, serta tujuan strategis agar tidak berhenti sebagai dokumen formal. Hubungan antara kompetensi dan kinerja telah dijelaskan dan menunjukkan kompetensi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan unit organisasi (Pedraza-Rodríguez et al., 2023).

Bagi Satpol PP, kompetensi hukum agar tindakan yang dilakukan memiliki dasar regulasi dan dapat dipertanggungjawabkan (Kadir, 2023). Selain itu, kompetensi komunikasi menjadi sangat penting karena sebagian besar tugas penertiban membutuhkan kemampuan menjelaskan aturan, membangun kepatuhan, meredam resistensi, dan menjaga hubungan dengan masyarakat. Pada titik ini, kompetensi tidak

hanya berfungsi sebagai atribut personal, tetapi menjadi prasyarat bagi legitimasi tindakan pemerintah di ruang publik.

Keterkaitan antara pelatihan, kompetensi dan kinerja semakin relevan dalam konteks organisasi penegakan ketertiban (Joshi et al., 2026). Pelatihan memperkuat kompetensi, sedangkan kompetensi memadai memungkinkan pegawai menerapkan hasil pelatihan secara lebih efektif (Shet, 2024). Pelatihan yang berkualitas memiliki hubungan positif dengan performa organisasi ketika pelatihan disusun sesuai kebutuhan institusional dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai (Putri & Abdullah, 2024). Dalam sektor publik, kualitas kinerja juga tidak dapat dilepaskan dari orientasi pelayanan dan motivasi memberikan manfaat kepada masyarakat. Kajian (Ritz et al., 2016) memperlihatkan orientasi pelayanan menjadi salah satu faktor penting dalam menjelaskan perilaku dan kinerja aparatur pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi aparatur Satpol PP Kota Batam dalam penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat melalui pelatihan berbasis kebutuhan lapangan yang mencakup pemahaman regulasi, komunikasi persuasif, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan dalam situasi operasional. Kegiatan ini dirancang untuk memperkuat kapasitas aparatur dalam melaksanakan tugas secara profesional, humanis, dan akuntabel, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kebaruan pengabdian ini terletak pada penerapan model pelatihan integratif yang menggabungkan materi regulasi, simulasi kasus lapangan, teknik komunikasi persuasif, dan strategi de-eskalasi konflik dalam satu rangkaian pembelajaran yang kontekstual sesuai karakteristik tugas Satpol PP. Berbeda dengan pelatihan konvensional yang lebih berfokus pada aspek administratif dan penegakan aturan, program ini menekankan penguatan kompetensi teknis sekaligus kompetensi sosial untuk mendukung pendekatan penegakan ketertiban yang efektif dan berorientasi pada pelayanan publik.

2 Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Batam dengan tujuan meningkatkan kompetensi dalam penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan melalui koordinasi dan diskusi dengan pimpinan serta perwakilan peserta untuk memetakan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas lapangan. Hasil identifikasi menunjukkan kebutuhan penguatan kompetensi pada aspek pemahaman regulasi, komunikasi persuasif, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan dalam situasi operasional.

Pelaksanaan kegiatan melibatkan 50 aparaturnya Satpol PP yang terdiri atas personel penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan unsur pendukung lainnya. Metode yang digunakan meliputi penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi penanganan konflik, serta praktik komunikasi persuasif yang disesuaikan dengan kondisi tugas di lapangan. Pendekatan partisipatif diterapkan agar peserta dapat berbagi pengalaman dan mendiskusikan solusi terhadap permasalahan yang sering dihadapi selama pelaksanaan tugas.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta, observasi partisipatif selama pelatihan, serta refleksi dan umpan balik peserta terhadap materi yang diberikan. Data hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti kegiatan. Hasil evaluasi selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan rekomendasi pengembangan kompetensi aparaturnya Satpol PP secara berkelanjutan.

3 Hasil

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan pegawai non-PNS sebanyak 167 orang (69,0%), sedangkan pegawai PNS berjumlah 75 orang (31,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas Satpol PP Kota Batam banyak didukung oleh

tenaga non-PNS. Dari sisi masa kerja, responden dengan masa kerja 4–7 tahun merupakan kelompok terbesar sebanyak 92 orang (38,0%), diikuti responden dengan masa kerja ≥ 8 tahun sebanyak 90 orang (37,2%), dan masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 60 orang (24,8%). Data tersebut menunjukkan sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami tugas dan dinamika penegakan ketertiban di lapangan, meskipun masih terdapat pegawai yang memerlukan penguatan kompetensi melalui pembinaan dan pelatihan.

Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari Trantibum/Operasional sebanyak 120 orang (49,6%), diikuti Gakda/Penegakan Perda sebanyak 62 orang (25,6%), serta Linmas/Perlindungan Masyarakat dan Sekretariat/UPTD/lainnya masing-masing sebanyak 30 orang (12,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa hampir separuh responden merupakan aparatur yang bertugas langsung dalam penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Keterwakilan unit operasional maupun unit pendukung memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi aparatur Satpol PP Kota Batam, baik dari aspek pelaksanaan tugas lapangan maupun dukungan administratif dan koordinasi organisasi.

242 responden pegawai Satpol PP Kota Batam sesuai ukuran sampel yang ditetapkan. Secara umum, responden berasal dari beberapa unit kerja yang terkait langsung dengan tugas ketertiban umum dan penegakan Perda/Perkada. Komposisi responden berdasarkan status kepegawaian, lama kerja, dan unit kerja menunjukkan sebaran yang memadai untuk menggambarkan kondisi organisasi.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Status	PNS	75	31.0
	Non-PNS	167	69.0
Masa kerja	≤ 3 tahun	60	24.8
	4–7 tahun	92	38.0
	≥ 8 tahun	90	37.2
Unit kerja	Trantibum/Operasional	120	49.6
	Gakda/Penegakan Perda	62	25.6
	Linmas/Perlindungan Masyarakat	30	12.4
	Sekretariat/UPTD/Lainnya	30	12.4

Selanjutnya, analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap tiga variabel, yaitu pelatihan kerja, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Variabel pelatihan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 dengan standar deviasi 0,56. Nilai ini menunjukkan responden secara umum menilai pelatihan yang diterima sudah baik, terutama dalam kaitannya dengan frekuensi pelatihan, relevansi materi, kualitas instruktur, metode praktik atau simulasi, serta evaluasi pascapelatihan. Meskipun pada kategori tinggi, nilai rata-rata pelatihan masih lebih rendah dibandingkan kompetensi dan kinerja. Hal ini mengindikasikan aspek pelatihan memiliki ruang penguatan, khususnya dalam memastikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan tugas lapangan Satpol PP.

Variabel kompetensi pegawai memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,84 dengan standar deviasi 0,51. Temuan ini menunjukkan responden memiliki persepsi positif terhadap kapasitas pegawai dalam menjalankan tugas penegakan ketertiban dan ketenteraman masyarakat. Kompetensi yang dimaksud mencakup kemampuan teknis lapangan, pemahaman hukum dan regulasi, keterampilan komunikasi persuasif, serta kemampuan mengambil keputusan dalam situasi konflik. Standar deviasi yang relatif rendah menunjukkan jawaban responden konsisten dan tidak terlalu menyebar. Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki penilaian yang relatif seragam, kompetensi aparatur Satpol PP Kota Batam berada pada tingkat yang baik.

Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 dengan standar deviasi 0,54 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Batam dipersepsikan cukup baik dalam menjalankan tugas organisasi. Aspek kinerja yang diukur meliputi efektivitas pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, responsivitas, koordinasi, ketegasan yang proporsional, dan orientasi pelayanan publik. Nilai rata-rata tersebut memperlihatkan pegawai secara umum mampu menjalankan tugasnya secara efektif, namun tetap terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kualitas kinerja, terutama pada aspek yang berkaitan dengan konsistensi prosedur, pelayanan publik, dan respons terhadap kondisi lapangan yang dinamis. Analisis deskriptif

menunjukkan kecenderungan skor variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja (Y). Nilai mean yang lebih tinggi merefleksikan persepsi responden praktik pelatihan/kompetensi/kinerja berada pada kategori relatif baik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	SD	Kategori*
Pelatihan (X1)	3.72	0.56	Tinggi
Kompetensi (X2)	3.84	0.51	Tinggi
Kinerja (Y)	3.79	0.54	Tinggi

Selanjutnya, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan nilai Corrected Item–Total Correlation menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pada variabel pelatihan kerja, rentang nilai Corrected Item–Total Correlation berada antara 0,41 sampai 0,73. Pada variabel kompetensi pegawai, nilai korelasi item berada pada rentang 0,38 sampai 0,76. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, nilai korelasi item berada pada rentang 0,36 sampai 0,72. Hasil ini menunjukkan seluruh indikator memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabelnya.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha. Hasil pengujian menunjukkan variabel pelatihan kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,88, kompetensi pegawai sebesar 0,90, dan kinerja pegawai sebesar 0,89. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh instrumen dapat dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, item-item pertanyaan pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel kompetensi pegawai, yang menunjukkan indikator-indikator kompetensi memiliki keterkaitan yang kuat dalam membentuk konstruk.

Uji validitas item menggunakan Corrected Item–Total Correlation menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi di atas batas minimum ($r > 0,30$) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan

Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai alpha \geq 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Rentang CITC	Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan (X1)	0.41–0.73	0.88	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.38–0.76	0.90	Reliabel
Kinerja (Y)	0.36–0.72	0.89	Reliabel

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan memastikan model regresi linear berganda memenuhi syarat kelayakan analisis. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, pola sebaran residual pada grafik normalitas mengarah pada garis diagonal, sehingga semakin memperkuat kesimpulan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja dan kompetensi pegawai masing-masing sebesar 1,48. Nilai tersebut berada jauh di bawah batas maksimum 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Artinya, kedua variabel independen tidak memiliki hubungan korelasi yang terlalu tinggi sehingga masih dapat memberikan kontribusi penjelasan yang berbeda terhadap kinerja pegawai.

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser dan pemeriksaan pola scatterplot. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja sebesar 0,312 dan kompetensi pegawai sebesar 0,428. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Pola scatterplot juga menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi kriteria kelayakan. Uji normalitas menunjukkan residual berdistribusi normal ($p > 0,05$) dan pola sebaran residual mengarah pada garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan

VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas ($p > 0,05$), diperkuat oleh scatterplot yang menyebar acak.

Ringkasan uji asumsi: Normalitas (K-S / Shapiro): $p = 0.200$; Multikolinearitas: VIF X1 = 1.48; VIF X2 = 1.48; dan Heteroskedastisitas (Glejser): $p X1 = 0.312$; $p X2 = 0.428$

Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk	0,200	Normal
Multikolinearitas	VIF Pelatihan Kerja (X1)	1,48	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF Kompetensi Pegawai (X2)	1,48	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser X1	0,312	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Sig. Glejser X2	0,428	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Batam. Hasil pengujian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,29, nilai t sebesar 4,52, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Arah koefisien yang positif menunjukkan semakin baik kualitas pelatihan yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

Kompetensi pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,46, nilai t sebesar 7,18, dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pelatihan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja

pegawai juga diterima. Temuan ini mengindikasikan kemampuan teknis, pemahaman regulasi, komunikasi persuasif, dan pengambilan keputusan dalam situasi konflik merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dengan kualitas pelaksanaan tugas Satpol PP.

Secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 98,30 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,62 menunjukkan 62% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan kompetensi pegawai. Sementara itu, 38% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dukungan sarana prasarana, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menilai pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	β (Standardized)	t	Sig. (p)	Keputusan
Pelatihan (X1) → Kinerja (Y)	0.29	4.52	0.000	Diterima
Kompetensi (X2) → Kinerja (Y)	0.46	7.18	0.000	Diterima

Kelayakan model: $F = 98.30$; $p = 0.000$; dan $R^2 = 0.62$ (62% variasi kinerja dijelaskan oleh pelatihan dan kompetensi). Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan model memiliki dukungan empiris yang kuat. Pelatihan kerja dan kompetensi pegawai terbukti menjadi faktor penting yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Satpol PP Kota Batam. Namun, hasil regresi juga menunjukkan kompetensi pegawai merupakan prediktor yang lebih dominan. Temuan ini memberikan dasar awal bagi pembahasan penguatan kinerja Satpol PP tidak cukup hanya melalui penyelenggaraan pelatihan, tetapi diarahkan pada pembangunan kompetensi yang lebih berkelanjutan, terukur dan sesuai dengan kebutuhan tugas lapangan.

4 Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparaturnya Satpol PP Kota Batam. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja aparaturnya penegak ketertiban tidak dapat dilepaskan dari kualitas pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks Satpol PP, kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas operasional, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, ketegasan yang proporsional, kemampuan berkoordinasi, responsivitas terhadap kondisi lapangan, serta orientasi pelayanan public (Wiranata et al., 2025). Kombinasi antara pelatihan dan kompetensi menjadi penting karena karakteristik tugas Satpol PP menuntut aparaturnya untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi yang sering kali kompleks serta berpotensi menimbulkan konflik sosial (Pelengkahu et al., 2026).

Pelatihan berperan sebagai sarana transfer pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman praktis yang membantu aparaturnya memahami regulasi, prosedur penertiban, serta teknik komunikasi dan penanganan konflik. Sementara itu, kompetensi mencerminkan kapasitas yang telah melekat pada individu untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut secara efektif dalam pelaksanaan tugas (Sugiarto et al., 2023). Dengan demikian, pelatihan menyediakan proses pembelajaran untuk membangun dan memperbarui kemampuan, sedangkan kompetensi menentukan sejauh mana hasil pembelajaran tersebut dapat diterapkan dalam situasi nyata di lapangan. Pada organisasi penegakan ketertiban seperti Satpol PP, kedua aspek tersebut saling melengkapi karena keberhasilan penegakan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan aturan, tetapi juga oleh kemampuan aparaturnya dalam berkomunikasi, membangun legitimasi tindakan, mengelola konflik, dan menjaga kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja aparaturnya Satpol PP perlu dipahami sebagai hasil integrasi antara proses pembelajaran organisasi melalui pelatihan dan kapasitas individual yang tercermin dalam kompetensi pegawai.

Kegiatan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparaturnya Satpol PP Kota Batam dengan nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,29. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki

pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja, meskipun kontribusinya masih berada di bawah kompetensi pegawai yang memiliki nilai beta lebih tinggi. Namun, besarnya pengaruh pelatihan dalam penelitian ini tidak terlalu dominan karena karakteristik pekerjaan Satpol PP sangat bergantung pada kemampuan aparatur dalam menerapkan pengetahuan dan mengambil keputusan secara langsung di lapangan. Dalam konteks Satpol PP Kota Batam, pelatihan memberikan pengaruh karena aparatur menghadapi dinamika perkotaan yang tinggi, seperti penertiban pedagang kaki lima, pengawasan ruang publik, pengamanan kegiatan masyarakat, serta penegakan peraturan daerah yang sering kali melibatkan interaksi dan negosiasi dengan berbagai kelompok masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan pelatihan yang berisi pemahaman regulasi, komunikasi persuasif, simulasi kasus, dan manajemen konflik relevan dengan kebutuhan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, meskipun pengaruh pelatihan berada pada kategori sedang ($\beta = 0,29$), hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tetap menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur, terutama ketika dirancang sesuai kebutuhan operasional dan didukung oleh kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan nyata.

Temuan juga menunjukkan Satpol PP Kota Batam perlu memandang pelatihan sebagai bagian dari sistem pembinaan aparatur, bukan sekadar kegiatan tahunan atau pemenuhan kewajiban administratif. Pelatihan sebaiknya disusun secara berjenjang, mulai dari pelatihan dasar bagi pegawai baru, pelatihan teknis untuk petugas operasional, hingga pelatihan lanjutan bagi komandan regu atau pejabat struktural. Dengan pola tersebut, pelatihan dapat menjadi sarana pembentukan standar perilaku kerja yang lebih konsisten di seluruh unit organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Satpol PP Kota Batam dengan nilai beta terstandar sebesar 0,46, lebih tinggi dibandingkan pengaruh pelatihan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan. Kondisi

tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan Satpol PP yang menuntut kemampuan memahami regulasi, berkomunikasi secara persuasif, mengelola konflik, serta mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi yang dinamis. Berbeda dengan pelatihan yang berfungsi sebagai sarana pengembangan kapasitas, kompetensi merupakan kemampuan yang telah terinternalisasi dan digunakan secara langsung dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur, semakin besar pula kemampuannya menjalankan tugas secara profesional, proporsional, dan akuntabel dalam menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat (Darwinsyah et al., 2026).

Kompetensi mencakup integrasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan sosial, dan karakter profesional yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif. Dalam konteks Satpol PP, kompetensi tidak terbatas pada kemampuan fisik atau teknis operasional. Pegawai juga harus memahami dasar hukum tindakan, mampu membaca situasi sosial, berkomunikasi dengan masyarakat, mengendalikan emosi, serta mengambil keputusan cepat ketika menghadapi konflik (Shutadi et al., 2025). Dengan demikian, kompetensi Satpol PP bersifat multidimensional karena berada pada persimpangan penegakan aturan, pelayanan publik dan pengelolaan dinamika sosial.

Pengaruh kompetensi yang lebih kuat dibanding pelatihan dapat dijelaskan melalui karakter tugas Satpol PP yang sangat bergantung pada kualitas keputusan individu di lapangan. Aparatur Satpol PP sering berada dalam situasi yang membutuhkan diskresi, yaitu kemampuan menafsirkan aturan dan menentukan tindakan yang paling tepat sesuai kondisi konkret. Dalam perspektif *street-level bureaucracy*, aparatur garis depan memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana kebijakan benar-benar dirasakan masyarakat. Oleh sebab itu, pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung mampu menjaga keseimbangan antara ketegasan penegakan aturan dan pendekatan pelayanan yang humanis (Ghoneim et al., 2026).

Secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Batam.

Nilai F sebesar 98,30 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan model layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Nilai R^2 sebesar 0,62 menunjukkan 62% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan kompetensi pegawai. Artinya, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kinerja aparaturnya Satpol PP.

Temuan simultan ini penting karena menunjukkan peningkatan kinerja tidak dapat hanya bertumpu pada satu aspek. Pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan yang saling melengkapi. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pembentukan dan pembaruan kapasitas, sedangkan kompetensi mencerminkan kemampuan yang telah melekat dan digunakan pegawai dalam menjalankan tugas. Pelatihan yang baik akan memperkuat kompetensi, sementara kompetensi yang kuat akan membuat hasil pelatihan lebih mudah diterapkan dalam pekerjaan (Agrameri et al., 2025). Dengan demikian, kebijakan pengembangan aparaturnya Satpol PP perlu mengintegrasikan keduanya dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih terarah.

Namun demikian, masih terdapat 38% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dukungan sarana prasarana, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta koordinasi lintas instansi. Hal ini menunjukkan pelatihan dan kompetensi memang penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Dalam organisasi publik, kinerja aparaturnya juga dipengaruhi oleh struktur organisasi, dukungan kebijakan, sistem pengawasan, dan kualitas manajemen internal.

Implikasi Temuan bagi Satpol PP Kota Batam memiliki implikasi praktis bagi penguatan kinerja Satpol PP Kota Batam. Pertama, pelatihan perlu dirancang berbasis kebutuhan tugas atau task-based training. Artinya, setiap program pelatihan harus dimulai dari pemetaan masalah kerja yang nyata, seperti kendala penertiban, lemahnya dokumentasi tindakan, konflik dengan masyarakat, atau kurangnya pemahaman SOP. Kedua, pelatihan perlu menggunakan metode praktik, simulasi kasus, dan evaluasi pascapelatihan agar materi tidak berhenti sebagai pengetahuan, tetapi berubah menjadi perilaku kerja.

Ketiga, Satpol PP Kota Batam perlu mengembangkan kerangka kompetensi jabatan yang jelas. Kerangka ini dapat memuat standar kompetensi teknis, kompetensi hukum, kompetensi komunikasi, dan kompetensi pengambilan keputusan untuk setiap jenis tugas. Dengan adanya standar tersebut, pembinaan pegawai dapat dilakukan lebih terukur, baik dalam penugasan, evaluasi kinerja, promosi, maupun pengembangan karier. Keempat, organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang menekankan akuntabilitas, pelayanan publik, dan proporsionalitas tindakan. Hal ini penting agar Satpol PP tidak hanya dipersepsikan sebagai institusi penertiban, tetapi juga sebagai aparatur daerah yang menjalankan fungsi perlindungan, pelayanan, dan penjagaan ketertiban secara profesional.

Secara akademik, hasil ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik pelatihan dan kompetensi merupakan determinan penting kinerja aparatur. Secara kontekstual, memberikan kontribusi karena menempatkan Satpol PP sebagai objek kajian yang memiliki karakter berbeda dari birokrasi administratif umum. Satpol PP bekerja dalam ruang publik yang dinamis, berisiko konflik, dan menuntut diskresi lapangan. Oleh karena itu, penguatan kinerja Satpol PP harus diarahkan pada pembentukan aparatur yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi memahami hukum, komunikatif, berorientasi pelayanan, dan mampu mengambil keputusan secara proporsional.

5 Kesimpulan

Kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa penguatan kompetensi melalui pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas aparatur Satpol PP Kota Batam dalam melaksanakan tugas penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan lapangan terbukti mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai regulasi, prosedur penegakan, komunikasi persuasif, manajemen konflik, serta pengambilan keputusan dalam situasi operasional. Peningkatan kompetensi tersebut berkontribusi pada kualitas pelaksanaan tugas, terutama dalam aspek efektivitas kerja, kepatuhan terhadap prosedur,

responsivitas, koordinasi, ketegasan yang proporsional, dan orientasi pelayanan publik. Temuan kegiatan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak hanya bergantung pada kewenangan formal organisasi, tetapi juga memerlukan pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Oleh karena itu, program pelatihan perlu diarahkan pada kebutuhan operasional seperti penegakan Perda/Perkada, komunikasi publik, de-eskalasi konflik, keselamatan kerja lapangan, dan dokumentasi tindakan, serta didukung oleh sistem pembinaan organisasi yang konsisten. Implikasi praktis dari kegiatan ini adalah pentingnya penyusunan strategi pengembangan aparatur yang lebih sistematis melalui penguatan kompetensi teknis, hukum, dan sosial sebagai dasar penugasan, evaluasi, serta pengembangan karier. Dengan demikian, Satpol PP diharapkan mampu menjalankan fungsi penegakan ketertiban secara lebih profesional, humanis, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas pemerintah daerah.

6 Referensi

- Agrameri, A., Yosepha, S. Y., & Cahaya, Y. F. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Kerja dengan Manajemen Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 77–92. <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4711>
- Aguinis, H., Beltran, J. R., & Cope, A. (2024). How to use generative AI as a human resource management assistant. *Organizational Dynamics*, 53(1), 101029. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101029>
- Darwinsyah, D., Adam, M., Yunus, M., & Hafasnuddin, H. (2026). Good governance practices, organizational citizenship behavior, and performance in Indonesian national police: A mediating-moderating model. *Intangible Capital*, 22(1), 471. <https://doi.org/10.3926/ic.3496>
- Ghoneim, M. A., Alsetoohy, O., Aljubilah, A. F., Mathew, V., Abdulmawla, M., Liu, S., Al-Adwan, A. S., & Sheikhsouk, S. (2026). The Influence of Paradoxical Leadership on Hotel Sustainable Service Performance:

- The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/su18073284>
- Hibrida, A. R., Beta, N., Wahab, A., Samuddin, S. F., & Ar5, N. (2026). Pelatihan Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 15674–15684. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4711>
- Joshi, A., Sekar, S., & Das, S. (2026). Examining personal, organizational and technological factors on job performance: A study on law enforcement officers. *Acta Psychologica*, 263, 106204. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106204>
- Kadir, I. A. (2023). Optimalisasi Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) SATPOL PP Maluku Utara: Menegakkan Ketentraman dan Ketertiban Umum Serta Melindungi Masyarakat. *SCIENTIA: Journal of Multi Disciplinary Science*, 2(2), 72–83. <https://doi.org/10.62394/scientia.v2i2.68>
- Koch, W., Spreen, D., Talves, K., Wagner, W., Lillemäe, E., Klaus, M., Viidalepp, A., Guldahl Cooper, C., & Pekarev, J. (2024). On the Ethics of Employing Artificial Intelligent Automation in Military Operational Contexts. *IEEE Transactions on Technology and Society*, 5(2), 231–241. <https://doi.org/10.1109/TTS.2024.3405309>
- Pan, J., Du, L., Wu, H., & Liu, X. (2024). Does environmental law enforcement supervision improve corporate carbon reduction performance? Evidence from environmental protection interview. *Energy Economics*, 132, 107441. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2024.107441>
- Pedersen, K. Z., & Pors, A. S. (2023). Discretionary Responses in Frontline Encounters: Balancing Standardization with the Ethics of Office. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(1), 80–93. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac012>
- Pedraza-Rodríguez, J. A., Ruiz-Vélez, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., & Fernández-Esquinas, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in

- peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122518. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>
- Pelengkahu, M., Palengkahu, R., & Kasim, F. M. (2026). The Indonesian Satpol-PP Model: Lessons for Local Governance and Public Order Enforcement in Decentralized States. *Journal of Law and Humanity Studies*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.59613/hh1pte54>
- Pudjono, A. N. S., Wibisono, D., & Fatima, I. (2026). Enhancing Public Sector Performance Management in Indonesia: The Role of Soft Systems Methodology in Addressing Local Government Challenges. *Systems Research and Behavioral Science*, 43(1), 281–305. <https://doi.org/10.1002/sres.3166>
- Putri, D. F., & Abdullah, A. (2024). INNOVATIVE APPROACH IN CURRICULUM DEVELOPMENT; IMPROVING EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS THROUGH MULTIDIMENSIONAL STRATEGIES. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 160–179. <https://doi.org/10.33650/pjp.v11i2.9290>
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414–426. <https://doi.org/10.1111/puar.12505>
- Setyawan, N. A., Purnomo, J. A., Pranata, A. Y., & Prasetyo, D. (2024). THE FUNCTIONAL POSITION IN THE INDONESIAN NATIONAL POLICE. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 18(1). <https://doi.org/10.35879/jik.v18i1.436>
- Shet, S. V. (2024). A VUCA-ready workforce: Exploring employee competencies and learning and development implications. *Personnel Review*, 53(3), 674–703. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2023-0873>
- Shutadi, A. A., Soeprapto, D. A. S. S., Julfi, A., M.Si, D. E. S., S. P., CHRMP, A. P. D. I. D. S., M. M. ., CPHCM, Saputra, R. S. H., M.Si, D. I. M., S. Sos, & M.Si, K. N. (2025). *Mengelola Konflik dalam Organisasi: Teknik, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Nawala Gama Education.
- Soubise, L. (2025). Managerialism and the erosion of professional discretion: The case of the crown prosecution service. *International*

Journal of the Legal Profession, 32(3), 455–476.
<https://doi.org/10.1080/09695958.2025.2519621>

Sugiarto, K., Sutrasno, S. A., & Sadianto, D. (2023). PKM Fasilitasi Implementasi Kurikulum Merdeka pada Program Sekolah Penggerak Tahun Pertama di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Kabupaten Jombang. *GUYUB: Journal of Community Engagement*, 4(3), 412–436. <https://doi.org/10.33650/guyub.v4i3.7253>

Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114017>

Wiranata, I. P. G. A., Widnyani, I. A. P. S., & Wirata, G. (2025). Implementation of the Policy on the Enforcement of Regional Regulations and Regional Head Regulations by the Civil Service Police Unit of Bali Province. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 23(2), 999–1011. <https://doi.org/10.63309/dialektika.v23i2.686>