**EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SATPOL PP MELALUI KOMUNIKASI PERSUASIF DI KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Aris Purwanto**

13.11.1001.3509.095

**ABSTRAK**

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya,maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja,yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Tidak satu pun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Olehnya itu, upaya pimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai ini tidak terlepas dari adanya komunikasi.Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan atau tidak pada Efektivitas kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja melalui Komunikasi persuasif Pada Badan Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan responden sebanyak 30 pegawai.Hasil penelitian ini menemukan bahwa dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi efektivitas kerja sebesar 0,050; dan Nilai *probability* (sig) hitung yaitu 0,668. Dengan demikian, nilai signifikansi (sig) hitung=0,668>0,05 nilai taraf signifikan; Fhitung=0,188 <Ftabel= 4,20; dan Nilai Thitung = 0,434< 2,048 Ttabel, maka dinyatakan Ho ditolak. Artinya model regresi dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap komunikasi persuasif kepada pegawai Satpol PP di Kabupaten Kutai Timur. Selain itu, Adjusted R = -0.029 juga menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif (Y) adalah negatif. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak organisasi Satpol PP yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar:Untuk meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja pegawai, maka pimpinan atau atasan sebaiknya perlu memperhatiakan apa yang menjadi kebutuhan dari bawahan atau pegawai; dan Sebaiknyamulai melakukan analisis atas tiap-tiap pegawai dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas kerjapegawai. Peningkatan efektivitas kerjapegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: **Efektivitas Kerja, Komunikasi Persuasif, Manajemen Sumberdaya Manusia**

***The Effectiveness Of Municipal Polices’ Work Through***

***Persuasive Communication In East Kutai.***

**Aris Purwanto**

13.11.1001.3509.095

**Abstract**

The effectiveness of employee is an attitude or general condition of someone who is positive for life organizational, it is clear that every leader needs to take various measures to encourage more subordinates is satisfied and always eager to work, which in time will reach the level of effectiveness of the work the employee, as expected. None of the organization's work that can be completed only by someone with no interaction at all with others. Moreover, led efforts to improve the effectiveness of employee performance are not independent of the communication. The main focus of this study is to see whether or not the positive and significant impact still exist the Effectiveness of Employee work through the Civil Service Police Unit Persuasive Communication Agency Police Units In East Kutai. This study uses a quantitative method, with respondents as many as 30 employees.The results of this study found that the results calculation of regression coefficient regression effectiveness of the work by 0.050; and the value probability (sig) count is 0, 668, Thus, the significance value (sig) count = 0, 668>0.05 significance level value; F count =0.188 <Ftable = 4.20; and Value T count = 0, 434 <2.048 Ttable, Then expressed Ho rejected. This means that the regression model can be said that the effectiveness of the work simultaneously no significant effect on persuasive communication to employees of municipal police in East Kutai. Other than that,Adjusted R = -0029 also shows the magnitude of the effect of work effectiveness against communicationpersuasive (Y) is negative. As consideration for the municipal police organization that is based on the analysis and conclusions of the above, it is recommended that: To improve the performance and effectiveness of the employee, the boss or supervisor should need to consider what the needs of subordinates or employees; and encourage you to start doing an analysis of each employee of various levels and do the identification of things that can improve the effectiveness of the employment. Increased employee effectiveness will be directly proportional to the increase in the organization's success.

Keywords: Work Effectiveness; Persuasive communication; Human Resource Management

**PENDAHULUAN**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah salah satu instansi pemeritahan yang memiliki kerja membantu tugas Pemerintah dalam mengamankan dan melaksanakan kebijakan Pemerintah daerah yang bersifat khusus di bidang ketentraman dan ketertiban umum.Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi yang sangat erat dengan masyarakat yang fungsi utamanya adalah menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan lancar.

Semakin meningkatnya eskalasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka pendoman yang menjadi rujukan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsipenyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat menjadi fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, sesuai denganprinsip-prinsip *goodgovernance* dan *cleangoverment*.Olehnya itu, Satpol PP perlu meningkatan kualitas sumber daya pegawai untuk mencapai keberhasilan tugas dan fungsinya.Hal ini perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan dan profesionalisme.

Terdapat dua aspek dalam pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia, yaitu kuantitas dan kualitas.Aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain (Setiawan,2014).

Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai padalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif sehingga terwujud efektivitas kerja organisasi.

Penelitian ini memilih kabupaten Kutai Timur sebagai locul penelitian, karena masyarakat di kabupaten Kutai Timur mengeluhkan kualitas Sumber daya petugas Satpol PP, dikatakan bahwa Satpol PP Kutai Timur masih lemah dalam upaya penegakan kebijakan dan juga kurangnya personel. Efektivitas kerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah kurang berfungsinya perincian tugas(uraian tugas),rendahnya disiplin kerja pegawai,kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada,masih rendahnya tingkat pencapaian target.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis menyimpulkan beberapa masalah yang akan penulis rumuskan yaitu tentang pengaruh positif dan signifikan Efektivitas kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja melalui Komunikasi persuasif Pada Badan Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur. Searah dengan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Efektivitas kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja melalui Komunikasi persuasif Pada Badan Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Efektivitas Kerja**

Pada umumnya, efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya,maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja,yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan, dimana akan berkaitan dengan banyak faktor.

Efektivitas kerja menurut Kusdi (2009) definisi bahwa Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuajn-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.Sedangkan menurut Siagian (2007) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.

Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut.Istilah efektif (*effektive*) dan (*efficien*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut (Kasim, 1993).

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli dalam uraian terdahulu dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai yang direncanakan. Efektivitas adalah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Efektivitas dimaksudkan juga sebagai kemampuan seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam suatu kelompok ataupun organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka efektivitas yang dimaksud adalah kemampuan pemimpin dan pegawai pada kantor Satpol PP dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan menggunakan manfaat sumber daya dan potensi yang tersedia di kantor.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Pendapat Indrawijaya (2000), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah: pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya, pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik, pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap, pengawasan yang tidak terlalu ketat, pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai, pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang dan harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu: (1) Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi. (2) Kualitas kerja, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. (3) Pemanfaatan waktu, terkait penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal salah satunya dengan desain organisasi, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan akan lebih mendukung keberhasilan perusahaan.

Beberapa padangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, maka penulis menarik kesimpulan bahwa alat yang digunakan untuk mengukur Efektivitas Kerja Pegawai dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori Richard dan M. Steers dalam (Setiawan,2014) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri/prestasi kerja dan kepuasan kerja kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan manusia terbatas dalam sagala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemudian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001).Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu,dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Adapunindikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah, diantaranya: Keterampilan; kemampuan; dan keahlianKedisiplinanKepribadian; dan Tanggung jawab.

Selanjutnya kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting,karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu,pemerintahan dan masyarakat.Bagi individu,penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahgiaan hidup mereka.

Bagi pemerintahan,penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.Selanjutnya,masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

**Komunikasi Persuasif**

Komunikasi Persuasif adalah jalur yang mengubungkan kita di dunia, dan sebagai sarana individu-individu menampilkan kesan, mengekspresikan diri, mempengaruhi orang lain, dan mengorbankan diri individu itu sendiri (Stewart dan Ruben, 2013: 17). Melalui pesan dapat diartikan bahwa individu sedang mengalami proses belajar tentang dunia dan orang lain, menjadi siapa, dihibur, dibujuk, bergurau, ditipu, atau diberi informasi.

Komunikasi Persuasif adalah suatu aspek kehidupan manusia yang paling mendasar, penting, dan komplek. Dalam proses ,ada lima elemen dasar yang dikemukakan oleh Harold Lasswell dengan istilah *“Who Says What in Which Channel to Whom with What Effect”.* Kelima elemen dasar tersebut adalah Who(sumber atau komunikator), Says What (pesan), *in Which Channel* (Saluran), *to Whom* (Penerima), *with What Effect* (Efek atau dampak). Lima elemen dasar dari yang dikemukakan oleh Harold Laswell di atas akan bisa membantu para komunikator dalam menjalankan tugas mulianya, (Tubbs,S.L dan S.Moss: 1996).

Berhasil tidaknya suatu komunikasi tergantung dari kelima elemen dasar tersebut. Bagaimana komunikator bisa mempengaruhi komunikannya, sehingga bisa bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikator, bahkan bisa merubah sikap dan perilaku dari komunikan tersebut. Namun, komunikator, pesan, saluran yang bagaimana yang akan bisa merubah sikap dan perilaku komunikan.

Dalam perspektif komunikasi, kita mengenal adanya komunikasi persuasif, yaitu yang bersifat mempengaruhi *audience* atau komunikannya, sehingga bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikator. Menurut K. Andeerson, persuasif didefinisikan sebagai perilaku yang mempunyai tujuan mengubah keyakinan, sikap atau perilaku individu atau kelompok lain melalui transmisi beberapa pesan.

Persuasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti bersifat membujuk secara halus (supaya menjadi yakin).Dalam sudut pandang ilmu , persuasi cenderung diistilahkan dengan sebutan persuasif.Pendekatan persuasif bertujuan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Pendekatan persuasif harus dilakukan dengan halus, luwes, yang mengandung sifat-sifat manusiawi.Agar komunikasi persuasif itu mencapai tujuan dan sasarannya, maka perlu dilakukan perencanaan yang matang.Perencanaan yang dilakukan berdasarkan komponen- komponen yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikan.

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut (1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*), tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat. (2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*), adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. (3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. (4) Tujuan Personal (*Personal Objective*)adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ml sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik *non probability sampling*(Siregar 2015).Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden yang berasal dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis dengan menggunakan SPSS 24.

**HASIL PENELITIAN**

**Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif efektivitas kerja pegawai Satpol PP yaitu suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai data profil responden mengenai efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.Namun sebelumnya dapat disajikan deskripsi responden yang dapat meliputi: umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner sebanyak 30 examplar,maka semua examplar jawaban kuesioner dapat di olah lebih lanjut.Terdapat5 orang berusia 20-25 tahun dengan persentase 17%, 12 orang berusia 26-30 tahun dengan persentase 40%, 7 orang berusia 31-35 tahun dengan persentase 23%, dan 6 orang berusia >35 tahun dengan persentase 20%. Sebagian besar responden berusia produktif sehingga lebih mudah untuk di tingkatkan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan tingkat pendidikan maka diperoleh jumlah responden menurut tingkat penididikan yaitu mayoritas responden merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (STM) dan Sekolah Menengah Teknik (STM) dengan persentase terbesar yaitu 97% atau setara dengan 29%, sedangkan lulusan strata 1 (S1) hanya 3 % atau 1 orang.

Salah satu hal yang dapat menunjang efektivitas kerja adalah adanya *skill* atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, dan pendidikan merupakan tolak ukur tentang *skill* atau keterampilan manajerial. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat kemampuan manajerial, dan keterampilan manajerial dapat membantu efektivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai.

**Analisis dan Pengujian Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas yang dilakukan, butir pernyataan dinilai tidak valid jika memiliki nilai *pearson correlation <*0,3061. Pengujian instrumen yang telah dilakukan pada penelitian ini, ditemukan data bahwa item instrumen pada variabel efektivitas kerja dengan total pertanyaan 19 dengan *Corrected Item- Total Correlation*terendah 0,356danvariabel komunikasi persuasif dengan item pertanyaan sebanyak 12 serta *Corrected Item- Total Correlation*terendah 0,539, dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dan rata-rata diatas 0,30.

**Uji Realibilitas**

Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataanya,maka berapa kali pun diambil,tetap akan sama. “Jadi,reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu Reliabel artinya, dapat dipercaya, dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja dengan *Cronbach’s Alpha*0,891terhadap komunikasi persuasif dengan *Cronbach’s Alpha* 0,884 masing-masing mempunyai tingkat reliabilitas sesuai standar yang telah ditentukan yaitu *Cronbach’s Alpha Based on Standardized items* ≥ 0,600. Dengan demikian instrumen-instrumen tersebut telah memenuhi syarat sebagai alat mengambil data penelitian karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

**Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaiman pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji F (simultan), dan uji T (parsial). Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Uji F**

Berdasarkan data Anova hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 0,188 lebih kecil dibandingkan nilai F-tabel 4,20. Nilai probability (sig) hitung yaitu 0,668, sedang nilai taraf signifikan adalah 0,05. Dengan demikian, karena nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap komunikasi persuasif kepada pegawai Satpol PP di Kabupaten Kutai Timur.

**Uji T**

Dari hasil analisis data uji t yang menggunakan bantuan SPSS 23, ditemukan Nilai T hitung = 0,434< 2,048 Ttabel. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas kerja dengan komunikasi persuasif pada pegawai Satpol PP di Kabupaten Kutai Timur.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel X dan Variabel Y, dalam mengolah data penulis menggunakan bantuan Software SPSS For Window 23.

Kesimpulan persamaan regresi:Konstanta sebesar 38,819, menunjukkan bahwa jika tidak ada komunikasi persuasif, maka efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 38,819 %.

Koefisien regresi sebesar 0,050menunjukkan bahwa jika terdapatkomunikasi persuasif sebesar 1 kali, maka efeketivitas kerja pegawai pegawai Satpol PP Kabupaten Kutai Timurakan naik sebesar 0,050 %.

**Uji Koefisien Determinasi (R2 )**

Koefisien determinasi (R2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2) (Ghozali,2009). Berdasarkan hasil analisis atau hasil olahan data SPSS, diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Adjusted R Square = -0.029

R Squard = 0,007

Angka tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

R Squared = 0,007 menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif (Y) adalah sebesar 0.743 atau 0,70%. Angka ini dapat dikatakan tidak begitu mepengaruhi efektivitas kerja sedangkan faktor-faktor lain sebesar 99,3%.Sedangkan Adjusted R = -0.029 menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif (Y) adalah negatif.

**Pengaruh Variabel Efektivitas Kerja terhadap Komunikasi Persuasif**

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif. Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi efektivitas kerja sebesar 0,050; dan Nilai *probability* (sig) hitung yaitu 0,668, sedang nilai taraf signifikan adalah 0,05.

Dengan demikian, karena nilai signifikansi (sig) hitung=0,668>0,05 nilai taraf signifikan; Fhitung=0,188 <Ftabel= 4,20; dan Nilai Thitung = 0,434< 2,048 Ttabel, maka dinyatakan Ho ditolak. Artinya model regresi dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap komunikasi persuasif kepada pegawai Satpol PP di Kabupaten Kutai Timur. Selain itu, Adjusted R = -0.029 juga menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif (Y) adalah negatif.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi persuasif tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Satpol PP diKabupaten Kutai Timur.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi efektivitas kerja sebesar 0,050; dan Nilai *probability* (sig) hitung yaitu 0,668.Dengan demikian, karena nilai signifikansi (sig) hitung=0,668>0,05 nilai taraf signifikan; Fhitung=0,188 <Ftabel= 4,20; dan Nilai Thitung = 0,434< 2,048 Ttabel, maka dinyatakan Ho ditolak. Artinya model regresi dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap komunikasipersuasif kepada pegawai Satpol PP di Kabupaten Kutai Timur. Selain itu, Adjusted R = -0.029 juga menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas kerja terhadap komunikasi persuasif (Y) adalah negatif.

**Saran**

Untuk meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja pegawai, maka pimpinan atau atasan sebaiknya perlu memperhatiakan apa yang menjadi kebutuhan dari bawahan atau pegawai.Sebaiknyamulai melakukan analisis atas tiap-tiap pegawai dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas kerjapegawai. Peningkatan efektivitas kerjapegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Burgon & Huffner. 2002*. Human Communication*. London: Sage Publication.

Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta

Indrawijaya, I.Adam, 2000, *Perilaku Organisasi, Cetakan Keenam*, Sinar Biru Algensindo, Bandung

Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Kusdi. 2009.*Teori Organisasi Dan Administrasi*. Salemba . Humanika

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Sedarmayanti. 2001.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.

Setiawan, A., & Negara, J. I. A. 2014.*Pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Satuan Polisi Pamong Praja*. Provinsi Kepulauan Riau.

Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Siregar, Sofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana

Stewart, Lea P, Dan Brent D. Ruben. 2006.  *Perilaku Manusia. Edisi Kelima*.Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Tubbs, Stewart L Dan Sylvia Moss. 1996. *Human Communication:* Konteks- Konteks . Bandung: Pt Remaja

Undang-Undang Dan Peraturan : Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah