**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Lucas Gun**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan lokus penelitian di Dinas Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat (Satpol PP) Kabupaten Mahakam Ulu. Jumlah responden sebanyak 55 orang baik kategori PNS maupun Non PNS dengan jenis kuantitatif. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan melalui SPSS 24 dikemukakan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier sederhana, Uji F, Uji Parsial (atau uji T). Untuk hasil dari regresi linier sederhana nilai constantnya 13,108 yang menunjukkan angka positif, kemudian pada tabel Anova sebesar 8,761>nilai Ftabel4,03 yang berarti dugaan atau hipotesis H1 yang diterima yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Serta perngaruh yang terlihat adalah pengaruh yang signifikan karena ,005 < 0,05. Sebagai saran kepada Dinas Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat (Satpol PP) Kabupaten Mahakam Ulu untuk senantiasa meng-upgrade budaya organisasinya yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sewaktu-waktu dapat berubah. Sehingga efektivitas kerja aparat Satpol PP tepa terjaga.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Efektivitas Kerja; Satpol PP

*The Influence of Organizational Culture on the Effectiveness of the Work of the Civil Service Police Unit of Mahakam Ulu Regency*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the positive and significant influence of organizational culture on work effectiveness, with a locus of research in the Department of Peace, Public Order and Community Protection (Satpol PP) of Mahakam Ulu Regency. The number of respondents is 55 people both in the category of PNS and Non PNS with quantitative types. Based on the results of data processing carried out through SPSS 24, it was concluded that there was a positive and significant influence of organizational culture on the work effectiveness of Satpol PP in Kab. Mahakam Ulu. This is evidenced from simple linear regression analysis, F test, partial test (or T test). For the results of simple linear regression the constant value is 13.108 which shows a positive number, then in the Anova table of 8.761> the value of Ftabel4.03, which means the hypothesis or H1 hypothesis that is accepted is the influence of organizational culture on the effectiveness of Satpol PP in Kab. Mahakam Ulu. As well as the effect seen is significant influence because, 005 <0.05. As a suggestion to the Mahakam Ulu District Office of Peace, Public Order and Community Protection (Satpol PP) to constantly upgrade the organizational culture that can adapt to changes in the environment that can change at any time. So that the effectiveness of the Satpol PP apparatus is maintained.*

*Keywords: Organizational Culture; Work Effectiveness: Satpol PP*

1. **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi dalam persfektif administrasi publik melekat pada konsep organisasi yang menguraikan perilaku sekelompok individu yang berkerjasama untk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Tiap-tiap organisasi memiliki budaya dan nilai yang dianut pada lingkungan organisasi tersebut. Termasuk Satuan Polisi Pamong Praja atau yang lebih dikenal masyarakat umum dengan singkatan Satpol PP. Organisasi perangkat Pemerintah Daerah yang bertugas untuk memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja memiliki budaya organisasi, adanya budaya pada organisasi yang kuat dan adaptif merupakan langkah yang taktis dan strategik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat dan bisa bertahan dalam persaingannya dengan organisasi lain. Kinerja yang tinggi tentu saja sangat bergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya insani yang melakukan setiap pekerjaan. (Lovihan, 2014).

Eksistensi anggota polisi pamong praja merupakan salah satu kekuatan terdepan yang dapat diandalkan sebagai perangkat daerah dalam penegakkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu anggota satpol pp juga dituntut harus memahami dasar hukum dan pijakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban umum. Satpol PP dituntut terus memperbaiki manajemen serta pendekatan yang seharusnya dikembangkan menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi di lapangan. Penggunaan pendekatan yang humanis harus lebih menonjolkan persuasif daripada kekuatan fisik merupakan strategi yang tepat untuk penegakan ketertiban umum.

Keberadaan Satpol PP dalam posisinya sebagai perangkat pemerintahan daerah mempunyai peran yang strategis dalam membantu kepala daerah dibidang penyelenggaraan pemerintahan umum. Namun dalam menjalankan peran tersebut akan banyak ditopang oleh kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar yang dihadapi pemerintah saat ini adalah kemampuan melaksanakan tugas secara efektif dan efisien,selama ini aparat pemerintah identik dengan kinerjanya yang kurang optimal (Edwandar, 2017).

Masalah aktual yang sering dihadapi Satpol PP adalah Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Kabupaten Mahulu belum sesuai dengan kebutuhan para Pedagang Kaki Lima (PKL) terutama dalam hal pengaturan tempat dan waktu. PKL memiliki kesadaran yang sangat rendah terutama dalam regulasi dan hukum, kurangnya jumlah personil Satuan hal ini menjadi tantangan satpol PP untuk meningkatan efektivitas kinerja agar keterbatasan tersebut tidak menjadi penghambat kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja organisasi(Nahruddin & Tambajong, 2017). Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi (Yudhaningsih, 2011).

Melalui uraian secara konseptual dan fenomena yang muncul maka penelitian ini tertarik untuk menelusuri pengaruh budaya terhadap efektivitas kerja Satuan Polisi Pamong Praja, penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti penelitian Emri (2009), dan penelitian Ulumudin (2017), keduanya menggunakan dua Variabel yaitu budaya organisasi dan efektivitas. Hal yang membedakan dari penelitian sebelumnya adalah indikator dari variabel yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan variabelbudaya organisasi (X) yang meliputi indikator: inovasi, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas dan efektivitas kerja (Y) adalah meliputi kejelasan tujuan, kejelasan stategi, proses analisis, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, dan tersediannya sarana prasarana. Selain itu perbedaan lainnya adalah lokus penelitian yang dilakukan di Kabupaten Mahulu.

Mengamati permasalah di atas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mahakam Ulu.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mahulu. Populasi penelitian adalah Aparatur Satpol PP Kabupaten Mahulu berjumlah 122 orang dengan klasifikasi 12 orang PNS dan 110 aparat non PNS. Tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin adalah 55 sampel responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner digunakan berupa angket yaitu lembaran kertas yang telah berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dari angket atau kuesioner ini dijadikan sebagai data primer, kemudian akan diolahdengan rumus korelasi *Product Moment* dan dianalisis melalui aplikasi SPSS statistik 24 serta dilakukanpengujian instrumen penelitian untuk mengetahui validitasi dan reliabilitas instrument.

1. **HASIL PENELITIAN**

**Karakter Responden**

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satuan Polisi Pamong Praja di kabupaten Mahakam Ulu. Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden di Satpol PP kabupaten Mahakam Ulu, baik dari kalangan PNS maupun Non PNS.

Responden pada penelitian ini melibatkan keterwakilan perempuan dengan jumlah 18 responden atau setara dengan 33% dari jumlah 55 responden. Selain itu, jika melihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan hanya 3 orang atau sebesar 5% saja yang berpendidikan Magister, sedang sebagian besar pendidikan responden ialah SMA dengan persentase 62%. Jika berbicara tentang tingkat pendidikan maka sekolah dengan tingkat pendidikan terendah adalah Sekolah Dasar, dari hasil penelitian menemukan kondisi bahwa di Satpol PP Kabupaten Mahakam Ulu masih terdapat aparat yang berpendidikan SD.

**Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan kepada 55 responden, yang terdiri dari PNS dan Non PNS.Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian ini. Terdapat 8 item pertanyaan pada penelitian ini yang telah diuji validitasnya. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r = 0.3, jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Penelitian ini melibatkan sebanyak 55 responden, dengan total jumlah pertanyaan pada kuesioner yang disebarnya yaitu 15 item. Masing-masing 7 pertanyaan pada variabel budaya organisasi (Variabel X) dan 8 pertanyaan pada variabel efektivitas kerja (variabel Y). Hasil uji validitas ini menunjukkan semua item pertanyaan “Valid”, karena *Corrected Item- Total Correlation* baik pada variabel X maupun pada varibel Y rata-rata melebihi Rstandar 0,3. Hal ini mengacu pada pandangan Sugyono (2013), menyatakan bahwa Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitasi yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r=0,3. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam istrumen tersebut dinyatakan valid.

**Uji Realibilitas**

Reliabilitas diukur dengan Cronbach’s Alpha. Menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach’s Alpha>0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60.Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 walaupun pada variabel (Y) efektivitas kerja selisih angka sangat tipis tetapi dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner budaya organisasi dan variabel efektivitas kerja dinyatakan reliabel atau teruji kehandalannya yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

**Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesis ini dilakukan sebagaimana yang telah disampaikan pada hipotesis penelitian tentang kemungkinan adanya pengaruh positif dan signifikan atau tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable independen dengan dependen.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

 Penelitian ini memiliki dua fokus utama yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel (X) Budaya organisasi dan variabel (Y) efektivitas kerja, apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dan pengaruh yang signifakan. Untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui arah hubungan antara varibel X dan varibel Y apakah diperoleh positif atau negatif, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana juga dapat membantu dalam memberi prediksi nilai dari varibel loyalitas pegawai apabila nilai varibel kepemimpinan terjadi kenaikan atau malah terjadi penurunan nilai. Analisis regresi linier sederhana ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

Y = 13,108+ 0, ,594 x.

Y adalah efektivitas kerja, sedangkan x adalah budaya organisasi. Koefisien regresi pada varibel (X) budaya organisasi menunjukkan hasil yang positif karena nilai constantnya 13,108 olehnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP Kab. Mahakam Ulu.

**Uji F (Simultan)**

Uji F biasanya digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai Fhitung ≥ dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya (sig) < 0,05. Uji F yang dapat menyelaraskan dengan perbandingan antara Fhitung dan Ftabel:

Jika Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho diterima

Jika Fhitung> Ftabel, maka Ho ditolak

Maka, penelitian ini diperoleh hasil Nilai Fhitung dari tabel Anova sebesar 8,761>nilai Ftabel4,03, Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja aparat Satpol PP Kab. Mahakam Ulu atau sebagai perumpamaan lain bahwa variabel independen (budaya organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (efektivitas kerja).

**Uji T (Parsial)**

 Uji T atau dikenal juga dengan istilah uji Parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu budaya organisasi secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu efektivitas kerja. Apabila nilai t-hitung> t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila <(0,05), maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya.

Hasil analisis dari Uji T menunjukkan T-hitung**2,960>**T-tabel **1,684**maka variabel budaya organisasi ini secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Sedangkan untuk tingkat signifikannya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan yaitu **,005< 0,05.**

**Koefisien Determinan**

Uji koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel efektivitas kerja sebagai variabel dependent yang diterangkan oleh variabel budaya organisasi sebagai variabel independent. Karena penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, maka untuk melihat nilai koefisien determinan adalah nilai R Square.

 Dari hasil analisis data diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,142. Maka, besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat efektivitas kerja adalah 14%, sedangkan sisanya (100 – 14 = 86%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Satpol PP**

Setelah dilakukan berbagai uji data seperti analisis regresi linier sederhana, Uji F, Uji Parsial (atau uji T) dan uji Uji koefisien determinan maka ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu.Dari hasil olah data yang dilakukan melalui SPSS 24 terdeskripsikan untuk hasil dari regresi linier sederhana nilai *constant*nya 13,108 yang menunjukkan angka positif, kemudian pada tabel Anova sebesar 8,761>nilai Ftabel4,03 yang berarti dugaan atau hipotesis H1 yang diterima yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Serta perngaruh yang terlihat adalah pengaruh yang signifikan karena ,005 < 0,05.

1. **KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan melalui SPSS 24 diputuskan sebagai kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier sederhana, Uji F, Uji Parsial (atau uji T). Untuk hasil dari regresi linier sederhana nilai constantnya 13,108 yang menunjukkan angka positif, kemudian pada tabel Anova sebesar 8,761>nilai Ftabel4,03 yang berarti dugaan atau hipotesis H1 yang diterima yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Satpol PP di Kab. Mahakam Ulu. Serta perngaruh yang terlihat adalah pengaruh yang signifikan karena ,005 < 0,05.

**DAFTAR PUSTAKA**

David, F. R. (2004). Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.

Edwandar, B. (2017). Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Pasar Kodim Kota Pekanbaru).Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol.4. No.1.

Emri, I. Y. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Ri Provinsi Sumatera Utara). 2009. Univeritas Sumatera Utara.

Handayaningrat, S. (1994). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : CV.Haji Masagung.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.

Lovihan, M. (2014). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol. 9. No.2.

Lubis, H.S.B. &Martani, H. (1987). Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro), Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.

Nahruddin, Z., & Tambajong, H. (2017). The Behavior of Apparatus and Cultural Organization in Provision of Public Service in District Level. Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 5(7B):716-720.

Pasolong, H. (2007). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2007). Manajemen. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks.

Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi). Yogyakarta: UPP,STIM YKPN

Soetopo, H. (2010). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Steers, M. R. (1985). Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Supriyono, (2000). Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Ulumudin, A. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, 2017, 4.1: 12-19.

Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 11, No.1.