

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BALANGAN

Husnul Hatimah¹, Arif Budiman², Haris Fadillah³

Program Studi Adminstrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: hhatimah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa kendala krusial, seperti laporan kinerja yang belum sepenuhnya sinkron dengan fakta di lapangan, adanya hambatan waktu dalam penyusunan laporan, serta keterbatasan pemahaman aparatur mengenai sistem pelaporan kinerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini difokuskan untuk membedah sejauh mana budaya kerja mampu memengaruhi performa Aparatur Sipil Negara. Peneliti melibatkan 50 orang sebagai populasi, yang kemudian seluruhnya diambil sebagai sampel melalui metode *total sampling*. Agar data yang dihasilkan akurat, serangkaian uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum melangkah ke tahap analisis regresi linear sederhana. Proses pengujian hipotesis dijalankan secara komprehensif melalui uji t, analisis koefisien determinasi, serta pemenuhan uji asumsi klasik yang mencakup aspek normalitas, heteroskedastisitas, dan linieritas. Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa budaya kerja memegang peranan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan. Fakta ini dibuktikan secara statistik melalui nilai t_{hitung} 2,793 yang melampaui ambang batas t_{tabel} sebesar 1,676. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,450 mengindikasikan bahwa kontribusi budaya kerja terhadap kinerja mencapai angka 45,0%. Sementara itu, porsi sisa sebesar 55,0% dipengaruhi oleh variabel eksternal lain di luar fokus kajian ini. Hal tersebut menegaskan pentingnya penguatan nilai-nilai organisasi demi kemajuan instansi.

Kata Kunci: Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Kabupaten Balangan

ABSTRACT

This study is driven by critical issues, including performance reports that fail to reflect factual work achievements, reporting delays, and a lack of understanding among civil servants regarding performance systems. Utilizing a quantitative approach, this research aims to analyze how organizational work culture influences the performance of civil servants. The study involved 50 individuals, all of whom were included as respondents through a total sampling technique. To ensure data accuracy, validity and reliability tests were conducted before proceeding to simple linear regression analysis.

The hypothesis testing framework included t-tests, the coefficient of determination, and classical assumption tests covering normality, heteroscedasticity, and linearity. The findings reveal that work culture significantly impacts the performance of civil servants within the Civil Service Police Unit of Balangan Regency. This is statistically proven by a t_{count} value of 2.793, which exceeds the t_{table} threshold of 1.676. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.450 indicates that work culture contributes 45.0 percent to employee performance. Meanwhile, the remaining 55.0 percent is influenced by external factors not examined in this study. Consequently, strengthening organizational values is essential for optimizing institutional productivity and ensuring that every official understands their reporting obligations more effectively in the future.

Keywords: Influence of Work Culture, Employee Performance, Balangan Regency

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam memperbaiki kualitas mutu Aparatur Sipil Negara (ASN) bukanlah sekadar program rutin, melainkan sebuah misi strategis jangka panjang. Transformasi ini dirancang untuk menciptakan tatanan birokrasi yang benar-benar sehat—sebuah sistem yang bekerja secara efektif, efisien, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan publik. Dalam ekosistem pemerintahan modern, seorang ASN tidak lagi hanya dipandang sebagai pengelola administrasi, melainkan sebagai pelayan publik profesional yang dituntut memiliki sensitivitas tinggi terhadap kebutuhan masyarakat. Orientasi kerja mereka kini harus bergeser dari sekadar menggugurkan kewajiban menjadi pencapaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Sebagai jembatan untuk memastikan standar tersebut tercapai, sistem pelaporan kinerja hadir bukan untuk membebani, melainkan sebagai instrumen evaluasi yang sistematis dan terstruktur guna mendorong pertumbuhan kapasitas pegawai secara berkelanjutan.

Namun, kinerja yang hebat tidak lahir dari ruang hampa. Di balik setiap tindakan dan keputusan seorang pegawai, terdapat kekuatan tak kasat mata yang disebut sebagai budaya kerja. Budaya ini merupakan fondasi organisasi yang terdiri dari kumpulan nilai-nilai luhur, keyakinan kolektif, asumsi-asumsi dasar, serta norma-norma perilaku yang telah mengakar kuat. Budaya kerja berfungsi sebagai kompas moral dan operasional yang membimbing setiap anggota organisasi dalam bersikap. Secara internal, budaya kerja menjaga agar integrasi antarindividu tetap harmonis, sementara secara eksternal, ia menjadi mesin adaptasi yang memungkinkan organisasi bertahan di tengah perubahan zaman yang dinamis. Ketika budaya kerja yang positif tertanam dengan baik, setiap tugas dan tanggung jawab tidak lagi dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai perwujudan identitas profesional.

Realitas di lapangan, khususnya di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan, menunjukkan tantangan yang cukup kompleks terkait integrasi antara sistem pelaporan dan budaya kerja ini. Sebagai instansi yang berada di garis depan penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum, pelaporan kinerja seharusnya menjadi cermin akurat dari dedikasi personel di lapangan. Namun, pengamatan mendalam mengungkapkan adanya celah antara harapan dan kenyataan. Fenomena keterlambatan penyampaian laporan masih sering terjadi, yang sering kali dibarengi dengan ketidaksesuaian antara narasi di atas kertas dengan fakta objektif di lapangan. Rendahnya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi pelaporan pun menjadi catatan kritis, karena tanpa adanya umpan balik yang konstruktif, sistem pelaporan hanya akan terjebak menjadi formalitas administratif belaka tanpa memberi dampak pada peningkatan kualitas kerja ASN.

Masalah ini menjadi semakin krusial jika kita meninjau prinsip-prinsip dasar pelaporan kinerja yang seharusnya menjunjung tinggi transparansi dan akuntabilitas. Pada instansi yang memiliki beban tugas fisik dan risiko tinggi seperti Satpol PP, laporan kinerja yang ideal adalah laporan yang berbasis pada hasil nyata, tepat waktu, dan jujur. Namun, realitasnya sering kali menunjukkan sebaliknya; terdapat indikasi bahwa laporan disusun hanya sebagai pelengkap persyaratan gaji atau tunjangan, tanpa mencerminkan realisasi pekerjaan yang sesungguhnya. Ketidakharmonisan antara kegiatan yang dilaporkan dengan aktivitas lapangan bukan hanya masalah administratif, melainkan masalah integritas yang berakar pada budaya organisasi yang perlu dibenahi.

Setelah ditelusuri lebih jauh, ditemukan bahwa salah satu akar permasalahan adalah kurangnya pemahaman mendalam para ASN terhadap sistem pelaporan yang berlaku. Banyak pegawai yang masih merasa kebingungan dalam menyusun laporan yang berbasis output (hasil langsung) dan outcome (dampak luas). Keterbatasan sesi pelatihan serta sosialisasi yang belum menyentuh seluruh lapisan menjadi faktor utama ketidaktahuan ini. Selain itu, latar belakang pendidikan yang beragam di lingkungan Satpol PP Kabupaten Balangan turut memengaruhi kemampuan teknis para anggotanya dalam merumuskan laporan kinerja yang sistematis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

yang berlaku. Perbedaan kapasitas intelektual dan teknis ini menciptakan standar laporan yang belang-belang, sehingga menyulitkan proses sinkronisasi data di tingkat manajerial.

Dampak dari sistem pelaporan yang belum optimal ini sangat sistemik. Bagi pimpinan di Satpol PP Kabupaten Balangan, ketidakakuratan data dalam laporan membuat proses pengambilan keputusan menjadi berisiko. Sulit bagi seorang atasan untuk memberikan penghargaan (reward) atau teguran (punishment) secara adil jika data kinerjanya bias. Selain itu, fungsi pelaporan sebagai alat kontrol organisasi menjadi tumpul. Dari sisi pegawai, minimnya umpan balik atau evaluasi yang berkualitas atas laporan yang telah mereka susun secara lambat laun akan menggerus motivasi kerja. Mereka merasa bahwa baik atau buruknya laporan yang dibuat tidak akan mengubah kondisi mereka, sehingga muncul sikap apatis dalam bekerja.

Menyikapi berbagai persoalan tersebut, tidak ada jalan lain kecuali melakukan perbaikan menyeluruh pada sistem pelaporan kinerja. Sistem tersebut harus ditransformasi menjadi lebih akurat, partisipatif, dan berbasis data faktual yang didukung oleh teknologi informasi jika memungkinkan. Lebih dari itu, sistem ini harus dilengkapi dengan mekanisme evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan agar setiap ASN merasa bahwa kontribusi mereka benar-benar diperhatikan dan dihargai. Fokus perbaikan tidak boleh hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai budaya kerja yang mendukung kejujuran dan dedikasi.

Berdasarkan seluruh dinamika dan tantangan yang telah diuraikan, muncul sebuah urgensi besar untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana pola pikir dan perilaku kolektif (budaya kerja) memengaruhi hasil kerja nyata para pegawai. Ketertarikan peneliti untuk mengangkat tema pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan didorong oleh keinginan untuk menemukan solusi jangka panjang. Peneliti meyakini bahwa dengan membenahi akar budaya di dalam organisasi, maka secara otomatis kualitas pelaporan dan kinerja ASN akan meningkat, yang pada akhirnya akan bermuara pada pelayanan publik yang lebih prima bagi seluruh masyarakat di Kabupaten Balangan.

METODE

Berikut adalah pengembangan narasi penelitian tersebut ke dalam bentuk paragraf yang komprehensif, humanis, dan tetap menjaga kaidah ilmiah dengan mengacu pada teori-teori yang Anda tentukan. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokus pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan, sebuah instansi vital dalam penegakan peraturan daerah yang berkedudukan di Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 01, Paringin, Kabupaten Balangan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pentingnya mengamati dinamika kerja aparatur negara dalam lingkungan yang menuntut disiplin tinggi. Untuk membedah fenomena tersebut, peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berfokus pada kekuatan data numerik untuk menjelaskan realitas sosial secara objektif. Melalui kacamata positivisme, peneliti percaya bahwa hubungan antar fenomena dapat diukur secara statistik dan diuji kebenarannya melalui instrumen yang terstruktur. Dalam perspektif ini, desain penelitian tidak dibuat secara spontan, melainkan direncanakan dengan matang sejak awal guna memastikan bahwa setiap eksperimen atau observasi yang dilakukan dapat memengaruhi dan memotret lingkungan penelitian secara akurat untuk menghasilkan generalisasi yang valid. Secara fundamental, jenis penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang memegang teguh prinsip sistematisasi dan struktur yang jelas. Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2016:8) yang menegaskan bahwa metode kuantitatif berakar pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan utama menguji hipotesis melalui instrumen pengumpulan data. Fokus utamanya adalah membuktikan keterkaitan antara variabel budaya kerja dan kinerja pegawai, serta memprediksi hasil yang mungkin terjadi melalui deskripsi berbasis statistik. Dengan pendekatan ini, peneliti berupaya mencapai "kebenaran etik", yaitu sebuah kebenaran yang berpijak pada kesesuaian antara data empiris di lapangan dengan konsep teoretis yang digunakan sebagai kompas penelitian. Penentuan subjek penelitian dimulai dengan mendefinisikan populasi secara jelas. Sugiyono (2016:90) menjelaskan bahwa populasi bukan sekadar kumpulan individu, melainkan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki

kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari. Dalam konteks ini, populasi mencakup seluruh pegawai yang berdedikasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan, yakni sebanyak 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik total sampling. Metode ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga memberikan tingkat akurasi yang lebih tinggi karena seluruh karakteristik pegawai di kantor tersebut terwakili secara penuh tanpa ada yang terlewatkan dalam analisis. Agar penelitian ini memiliki batasan yang jelas, setiap variabel didefinisikan secara operasional. Berdasarkan pemikiran Sugiyono (2016:38), operasionalisasi variabel merupakan penjabaran atribut atau nilai dari objek yang dikaji agar dapat diukur secara konkret. Dalam studi ini, Budaya Kerja sebagai variabel independen (X) dibedah melalui pemikiran Ndraha dalam Hazairin Habe (2022:583), yang mencakup indikator seperti anggapan dasar tentang kerja, sikap, perilaku saat bekerja, kondisi lingkungan, alat kerja, serta etos kerja. Sementara itu, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) diukur menggunakan indikator dari Robbins dalam Heny Risinta (2024:243), yang meliputi aspek kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas dalam menjalankan tugas, hingga tingkat kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tahapan pengumpulan data dilakukan dengan sangat hati-hati untuk menjamin validitas hasil. Peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket yang dirancang secara mandiri namun tetap berpedoman pada teori. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2016:92), instrumen penelitian adalah alat vital untuk mengukur fenomena sosial yang diamati. Untuk melengkapi data tersebut, peneliti menerapkan tiga teknik utama sesuai pandangan Sugiyono (2016:217). Pertama, observasi dilakukan untuk menangkap gejala yang tampak secara langsung di lingkungan Satpol PP Balangan. Kedua, angket disebarakan kepada 50 responden untuk mendapatkan jawaban terstruktur atas variabel yang diteliti. Ketiga, metode dokumenter digunakan untuk menelaah catatan atau arsip resmi sekolah sebagai data pendukung yang memperkuat temuan di lapangan. Dalam memberikan penilaian terhadap jawaban responden, peneliti menerapkan Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Teknik ini memungkinkan peneliti mengubah persepsi subjektif pegawai mengenai budaya kerja dan kinerja menjadi data kuantitatif yang siap diolah. Skor tertinggi diberikan untuk jawaban "Sangat Setuju" (5) dan skor terendah untuk "Sangat Tidak Setuju" (1). Penggunaan skala ini memfasilitasi analisis statistik yang lebih halus dalam mengukur derajat pendapat atau sikap responden terhadap kebijakan atau situasi kerja yang mereka alami sehari-hari. Sebelum melangkah pada analisis inti, setiap instrumen wajib melewati uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2018:51), bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Sebuah item dikatakan sah jika r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, untuk menguji konsistensi instrumen, digunakan teknik Cronbach Alpha. Berdasarkan kriteria Ghazali (2018:46), sebuah variabel dinyatakan reliabel atau andal jika nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Proses perhitungan ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25 untuk meminimalkan risiko kesalahan manual dan menjamin ketepatan teknis. Setelah data dipastikan valid dan reliabel, peneliti melakukan serangkaian uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal, di mana untuk sampel di bawah 50 orang, nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05. Selain itu, dilakukan pula uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Tak kalah penting, uji linieritas juga diterapkan untuk mengonfirmasi bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai memang bersifat linier, sehingga model regresi yang digunakan menjadi relevan dan tepat secara metodologis. Pada tahap akhir, dilakukan uji hipotesis untuk menarik kesimpulan substantif. Uji parsial atau t-test digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh individu dari variabel budaya kerja terhadap kinerja. Menurut Ghazali (2018:179), pada tingkat signifikansi 0,01, pengaruh dianggap signifikan jika t hitung melampaui t tabel. Terakhir, peneliti mengukur koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel budaya kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai R^2 yang mendekati angka satu menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi fenomena yang diteliti. Melalui rangkaian analisis yang mendalam ini, diharapkan

penelitian dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dalam meningkatkan produktivitas melalui penguatan budaya kerja yang positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan (X)

1. Anggapan Dasar Tentang Kerja

Evaluasi mendalam terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan mengungkap potret yang cukup kompleks mengenai beban kerja. Berdasarkan data primer yang dihimpun, terdapat disparitas pandangan yang cukup mencolok di kalangan pegawai. Tercatat hanya 6 orang atau sekitar 12% responden yang merasa beban kerja saat ini sudah tepat dengan menyatakan setuju hingga sangat setuju. Sebaliknya, mayoritas pegawai justru merasakan tekanan yang tidak seimbang; sebanyak 19 orang (38%) secara terbuka menyatakan kurang setuju hingga tidak setuju terhadap distribusi beban kerja yang ada.

Ketidakpuasan ini bukan tanpa alasan. Hasil observasi lapangan memperkuat temuan bahwa manajemen beban kerja belum menyentuh titik optimal. Fenomena yang ditemukan adalah tingginya intensitas tugas yang harus dikerjakan, namun sering kali instruksi tersebut tidak selaras dengan deskripsi jabatan (tupoksi) masing-masing personel. Ketimpangan ini semakin nyata saat disandingkan dengan data dokumentasi, di mana ditemukan banyak laporan yang belum mencerminkan aktivitas lapangan yang sebenarnya. Pencatatan tugas yang tidak lengkap serta banyaknya penugasan tambahan "dadakan" yang tidak terdokumentasi secara administratif menjadi bukti bahwa kategori beban kerja ASN di instansi ini masih berada pada level yang kurang sesuai.

Beralih pada aspek motivasi kerja, ditemukan fakta menarik mengenai dorongan utama pegawai dalam menjalankan tugasnya. Secara finansial, bekerja dipandang sebagai instrumen utama pemenuhan kebutuhan hidup. Data angket menunjukkan mayoritas mutlak, yakni 36 responden (72%) menyatakan setuju dan 14 responden (28%) menyatakan sangat setuju bahwa bekerja adalah sumber penghasilan. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi kesejahteraan menjadi penggerak utama. Secara administratif, hal ini berdampak positif pada kedisiplinan dasar, di mana pegawai tetap menjalankan tugas pokoknya sesuai aturan agar hak-hak finansial mereka terpenuhi dengan baik. Observasi menunjukkan bahwa aktivitas kerja rutin tetap berjalan selaras dengan peran yang ditetapkan dalam dokumen operasional, sehingga dalam konteks orientasi ekonomi, kinerja pegawai dikategorikan dalam level yang baik.

Namun, tantangan besar muncul ketika kita menelaah aspek komitmen terhadap kepentingan organisasi. Dedikasi yang melampaui sekadar mencari nafkah tampaknya masih menjadi hambatan. Data menunjukkan hanya sebagian kecil yang memiliki keberpihakan kuat kepada organisasi: 2 orang (4%) sangat tidak setuju, 13 orang (26%) tidak setuju, dan 14 orang (28%) menyatakan kurang setuju jika kepentingan organisasi menjadi prioritas utama mereka. Sementara itu, yang menyatakan setuju hanya 17 orang (34%) dan yang sangat setuju hanya 4 orang (8%). Rendahnya angka ini tercermin dari laporan kinerja yang cenderung bersifat formalitas belaka. Berdasarkan data Realisasi Kinerja Pegawai tahun 2025, target-target krusial seperti frekuensi patroli hanya tercapai sekitar 50%. Hal ini menandakan adanya penurunan komitmen yang harus segera diintervensi agar tujuan organisasi tidak sekadar menjadi catatan di atas kertas.

Terakhir, visi untuk membawa kemajuan bagi instansi juga masih memerlukan upaya perbaikan yang masif. Ketidaksiapan pegawai dalam mendorong kemajuan organisasi terlihat dari distribusi pendapat di mana 16 responden (32%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (34%) kurang setuju, 13 responden (26%) setuju, dan hanya 4 responden (8%) yang sangat setuju. Lemahnya semangat inovasi ini terlihat dari pola kerja yang reaktif; laporan sering terlambat disusun dan isinya tidak menggambarkan realitas kinerja yang aktual. Dokumentasi internal tahun 2025 menunjukkan bahwa ketidakteraturan dalam pengumpulan dokumen pendukung menjadi hambatan utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, potret ini menegaskan bahwa untuk mencapai standar organisasi yang unggul, Satpol PP Kabupaten Balangan perlu melakukan restrukturisasi mentalitas kerja agar setiap ASN tidak hanya bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi juga demi kemajuan institusi secara berkelanjutan.

2. Sikap Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran angket terkait tingkat pengetahuan pegawai terhadap deskripsi pekerjaan mereka, ditemukan dinamika persepsi yang cukup beragam namun cenderung mengkhawatirkan. Data menunjukkan bahwa terdapat 2 responden (4%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan 13 responden (26%) yang memilih opsi tidak setuju. Selain itu, sebanyak 14 responden (28%) menyatakan kurang setuju, sementara kelompok yang menunjukkan optimisme melalui jawaban setuju hanya berjumlah 17 responden (34%) dan sangat setuju sebanyak 4 responden (8%). Akumulasi data ini menjadi indikator kuat bahwa pemahaman mendalam mengenai tugas pokok dan fungsi di lingkungan kerja belum menyentuh level optimal.

Kondisi tersebut dipertegas oleh hasil observasi lapangan dan studi dokumentasi yang menunjukkan adanya anomali dalam proses pelaporan kinerja. Selama ini, pelaporan sering kali dianggap sebagai rutinitas administratif belaka atau sekadar formalitas untuk menggugurkan kewajiban. Dampaknya, sistem pelaporan tidak mampu bertransformasi menjadi alat kendali atau instrumen evaluasi yang mampu mendorong perbaikan kualitas kerja. Rendahnya pemahaman ini secara linier berimbas pada merosotnya motivasi pegawai dalam mengejar target organisasi. Bukti nyata terlihat dari realisasi target yang belum memenuhi standar, di mana keterlambatan pengumpulan laporan kegiatan serta ketidaklengkapan dokumen pendukung masih menjadi persoalan kronis. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi kognitif pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan membutuhkan intervensi serius melalui pembinaan yang terstruktur.

Aspek kedua yang menjadi sorotan adalah kecukupan informasi kerja. Informasi merupakan bahan bakar utama dalam operasional organisasi, namun realitanya ketersediaan data ini belum dirasakan secara merata. Hasil angket mencatat bahwa terdapat 6 orang (12%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat setuju terhadap ketersediaan informasi, sedangkan mayoritas sebanyak 19 orang (38%) terjebak dalam persepsi kurang setuju hingga setuju. Angka ini mencerminkan adanya hambatan komunikasi atau distribusi informasi yang belum transparan. Peneliti menemukan bahwa minimnya informasi ini berakibat pada ketidaksinkronan antara apa yang dilaporkan dengan fakta di lapangan. Kesenjangan ini memicu terjadinya keterlambatan laporan dan absennya tindak lanjut evaluasi yang bermutu, sehingga perbaikan performa kerja di masa depan menjadi sulit untuk diproyeksikan.

Terakhir, variabel kesadaran terhadap kepentingan organisasi juga menunjukkan tren yang kurang menggembirakan. Data survei mengungkapkan bahwa 16 responden (32%) menyatakan

tidak setuju dan 17 responden (34%) menyatakan kurang setuju terhadap pentingnya mengedepankan visi organisasi. Di sisi lain, hanya 13 responden (26%) yang menyatakan setuju dan sebagian kecil yaitu 4 responden (8%) yang menyatakan sangat setuju. Tingginya angka pada kategori negatif ini menandakan bahwa ego sektoral atau ketidakpedulian terhadap tujuan kolektif instansi masih cukup dominan.

Secara keseluruhan, temuan ini menyimpulkan bahwa integritas kerja yang diukur dari pengetahuan, kecukupan informasi, dan kesadaran organisasi masih berada pada kategori kurang baik. Tanpa adanya sistem evaluasi yang ketat dan berkelanjutan, efektivitas tugas Satpol PP Kabupaten Balangan akan sulit tercapai secara maksimal. Diperlukan langkah-langkah strategis untuk mereformasi budaya kerja agar setiap individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap laporan dan pelaksanaan tugasnya demi kemajuan instansi.

3. Prilaku Ketika Bekerja

Fenomena kepatuhan terhadap regulasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan saat ini menunjukkan tantangan yang cukup signifikan. Berdasarkan data yang dihimpun melalui instrumen angket, terlihat adanya kecenderungan rendahnya komitmen pegawai terhadap aturan yang berlaku. Secara statistik, terdapat 3 orang (6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan sebanyak 25 orang (50%) menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan terkait kepatuhan aturan. Sementara itu, kelompok yang menyatakan kurang setuju berjumlah 7 orang (14%), disusul oleh 9 orang (18%) yang setuju, dan hanya 6 orang (12%) yang menyatakan sangat setuju. Dominasi jawaban negatif ini menjadi sinyal kuat bahwa internalisasi aturan dalam budaya kerja organisasi masih belum optimal.

Kondisi tersebut selaras dengan temuan di lapangan melalui metode observasi dan studi dokumentasi. Fakta menunjukkan bahwa proses administratif, khususnya dalam penyusunan laporan kinerja, masih sering mengalami keterlambatan. Hal yang lebih krusial adalah adanya diskrepansi atau ketidaksesuaian antara isi laporan dengan realita kinerja di lapangan. Laporan sering kali disusun hanya untuk memenuhi kewajiban formalitas tanpa mempertimbangkan akurasi indikator kinerja. Tanpa adanya evaluasi dan tindak lanjut yang sistematis terhadap dokumen pendukung yang sering kali tidak lengkap tersebut, upaya untuk menciptakan birokrasi yang akuntabel di Kabupaten Balangan akan sulit tercapai.

Selain masalah kepatuhan, aspek antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas juga menjadi perhatian serius. Data menunjukkan bahwa 17 orang (34%) responden menyatakan tidak setuju dan 18 orang (36%) menyatakan kurang setuju terkait semangat kerja mereka. Di sisi lain, hanya 12 orang (24%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (6%) yang menyatakan sangat setuju. Angka ini mencerminkan adanya kelesuan motivasi di lingkungan kerja. Rendahnya antusiasme ini diduga kuat berakar dari sistem pelaporan yang dianggap sekadar beban administratif belaka.

Ketika fungsi pelaporan tidak lagi berperan sebagai instrumen kontrol dan dasar pengambilan kebijakan, maka efektivitas kepemimpinan pun ikut tergradasi. Dampaknya, pegawai merasa bahwa kontribusi mereka tidak terevaluasi dengan objektif. Oleh karena itu, diperlukan langkah taktis berupa reformasi sistem pelaporan yang lebih partisipatif dan berbasis pada data riil. Dengan adanya mekanisme evaluasi yang jelas, diharapkan muncul dorongan intrinsik bagi pegawai Satpol PP Balangan untuk bekerja lebih proaktif dan bersemangat.

Meskipun menghadapi kendala pada aspek kepatuhan dan motivasi, terdapat titik terang pada dimensi interaksi sosial antarpegawai, khususnya dalam hal menghargai saran rekan sejawat. Tercatat 2 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26%) tidak setuju, dan

14 responden (28%) kurang setuju. Namun, terdapat 17 responden (34%) yang setuju dan 4 responden (8%) sangat setuju bahwa mereka terbuka terhadap masukan. Observasi menunjukkan bahwa iklim komunikasi berjalan cukup baik, di mana ide-ide konstruktif dari rekan kerja mulai diterima sebagai bahan perbaikan kinerja kolektif di masa depan.

Namun, modal sosial berupa kerja sama ini masih dibayangi oleh persoalan disiplin kerja yang belum mapan. Berdasarkan angket, 6 responden (12%) memberikan jawaban ekstrem (tidak setuju atau sangat setuju), sedangkan 19 responden (38%) berada pada posisi kurang setuju atau setuju mengenai tingkat kedisiplinan. Secara faktual, disiplin kerja masih menjadi rapor merah bagi Satpol PP Kabupaten Balangan. Hal ini terlihat dari laporan yang tidak mencerminkan realisasi kerja sesungguhnya serta ketidakhadiran sinkronisasi antara perencanaan kegiatan dan pelaksanaan di lapangan. Penguatan disiplin dan akurasi pelaporan menjadi agenda mendesak yang harus segera diintervensi oleh manajemen organisasi demi peningkatan performa secara menyeluruh.

4. Lingkungan Kerja dan Alat Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan krusial sebagai urat nadi yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target-target strategisnya. Di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan, dinamika lingkungan kerja menunjukkan sebuah fenomena yang menarik untuk dibedah. Secara umum, atmosfer kerja di instansi ini telah mencapai level kenyamanan yang cukup tinggi, yang menjadi fondasi bagi para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai penegak peraturan daerah. Berdasarkan data empiris yang dikumpulkan melalui instrumen angket, mayoritas personel merasa memiliki keterikatan positif dengan ruang kerja mereka. Secara statistik, terdapat 35 responden (70%) yang menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, didukung oleh 3 responden (6%) yang memberikan pernyataan sangat setuju. Meskipun demikian, dinamika ini tidak sepenuhnya mutlak, sebab masih ada 12 responden (24%) yang merasa kurang setuju, yang menunjukkan adanya ruang bagi manajemen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Apabila kita menilik lebih jauh melalui kacamata observasi lapangan, suasana kondusif di Satpol PP Kabupaten Balangan ini sebenarnya berakar pada kekuatan hubungan interpersonal antarpegawai. Di sini, budaya kerja yang sehat telah terbentuk melalui prinsip saling menghargai dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Tidak ada sekat birokrasi yang terlalu kaku sehingga menghambat pertukaran ide. Kritik dan saran tidak dipandang sebagai serangan personal, melainkan sebagai bahan evaluasi konstruktif demi kemajuan bersama. Rasa aman secara psikologis inilah yang membuat setiap anggota tim merasa dihargai dan didengarkan, tanpa ada kekhawatiran akan adanya diskriminasi atau diskreditasi. Harmonisasi interaksi sosial seperti ini merupakan modal sosial yang sangat berharga bagi instansi untuk menjaga stabilitas kinerja, terutama saat menghadapi tekanan tugas di lapangan yang sering kali menguras energi.

Namun, kontradiksi yang cukup tajam justru muncul ketika kita mengalihkan perhatian pada aspek pemanfaatan dan optimalisasi peralatan operasional. Meskipun secara mental para pegawai merasa nyaman, efektivitas penggunaan sarana kerja masih menjadi titik lemah yang perlu segera dibenahi. Data penelitian mengungkapkan persepsi yang cukup mengkhawatirkan: sebanyak 16 responden (32%) menyatakan tidak setuju dan 17 responden (34%) merasa kurang setuju mengenai optimalisasi alat kerja. Di sisi lain, kelompok yang merasa peralatan telah dimanfaatkan dengan baik hanya terdiri dari 13 responden (26%) yang setuju serta 4 responden (8%) yang sangat

setuju. Angka ini mencerminkan adanya ketimpangan antara kenyamanan lingkungan sosial dengan fungsionalitas alat pendukung kerja.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ketidakefektifan ini sebagian besar dipicu oleh rendahnya kedisiplinan dalam penggunaan aset negara. Masih ditemukan adanya kecenderungan di mana pegawai menggunakan fasilitas kantor tanpa mengacu pada Prosedur Operasional Standar (SOP) yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya pemeliharaan rutin yang seharusnya menjadi tanggung jawab kolektif tampaknya masih terabaikan. Hal ini berujung pada kondisi di mana peralatan sering kali mengalami kerusakan pada saat-saat krusial atau bahkan digunakan untuk kepentingan yang tidak sesuai dengan fungsinya. Oleh sebab itu, diperlukan edukasi strategis agar seluruh personel memiliki kesadaran tinggi dalam merawat fasilitas pendukung, karena setiap kerusakan alat secara langsung akan menghambat efisiensi pelayanan publik.

Tantangan berikutnya yang tak kalah krusial adalah kecukupan fisik dari fasilitas itu sendiri. Sarana dan prasarana bukan sekadar pelengkap, melainkan instrumen vital yang menentukan kecepatan respons anggota di lapangan. Sayangnya, keterbatasan infrastruktur masih menjadi keluhan yang nyata. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa 6 responden (12%) memberikan jawaban dalam rentang tidak setuju hingga sangat setuju terkait ketidakcukupan fasilitas, sementara 19 responden (38%) berada pada posisi kurang setuju atau setuju terhadap ketersediaan sarana yang ada saat ini. Keterbatasan jumlah dan kondisi fisik alat yang mulai usang mengakibatkan daya guna fasilitas tersebut menurun drastis, yang pada akhirnya membebani performa kerja pegawai.

Sebagai simpulan, Satpol PP Kabupaten Balangan saat ini berada pada posisi di mana budaya kerja dan aspek psikologis telah berjalan sangat baik, namun terhambat oleh manajemen aset yang belum optimal. Ke depannya, instansi ini perlu melakukan evaluasi total terhadap sistem pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana. Pencapaian kinerja yang maksimal hanya akan terwujud jika terdapat sinergi yang harmonis antara lingkungan kerja yang manusiawi, kedisiplinan pegawai, serta ketersediaan fasilitas yang mumpuni. Tanpa perbaikan nyata pada aspek fisik dan teknis, potensi besar yang dimiliki oleh sumber daya manusia di instansi ini tidak akan pernah mencapai titik puncaknya.

5. Etos Kerja

Aspek pertama yang menjadi sorotan dalam evaluasi kinerja ini adalah ketepatan waktu dalam bekerja. Berdasarkan data yang dihimpun melalui angket, ditemukan dinamika pandangan yang cukup beragam di kalangan pegawai. Sebanyak 17 orang (34%) menyatakan tidak setuju dan 12 orang (24%) merasa kurang setuju terhadap kedisiplinan waktu saat ini. Di sisi lain, terdapat 18 orang (36%) yang setuju serta hanya 3 orang (6%) yang menyatakan sangat setuju.

Kesenjangan persepsi ini diperkuat oleh hasil observasi lapangan di Satpol PP Kabupaten Balangan, di mana manajemen waktu masih menjadi tantangan serius. Hal ini terlihat dari seringnya keterlambatan dalam penyusunan laporan periodik. Lebih jauh lagi, isi laporan tersebut seringkali belum menggambarkan capaian kinerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk menyelaraskan indikator kinerja dengan realitas di lapangan melalui evaluasi berkala dan tindak lanjut yang lebih konkret.

Beralih pada aspek hubungan interpersonal, kemampuan kerja sama tim menunjukkan tren yang jauh lebih positif. Mayoritas pegawai memberikan respons yang menggembirakan, di mana sebanyak 30 responden (60%) menyatakan setuju dan 20 responden (40%) menyatakan sangat

setuju bahwa kolaborasi antarpegawai telah terjalin dengan baik. Kondisi ini pun tervalidasi melalui pengamatan langsung yang memperlihatkan adanya ekosistem kerja yang sehat.

Para anggota tim tampak saling memberikan dukungan moral maupun teknis, menjalin komunikasi secara terbuka, serta mampu menyelesaikan tanggung jawab bersama tanpa adanya konflik yang berarti. Efektivitas kerja sama ini menjadi fondasi kuat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dalam mencapai target-target organisasi secara kolektif.

Terkait dengan loyalitas terhadap organisasi, data menunjukkan tingkat komitmen yang stabil namun tetap memerlukan perhatian pada sebagian kecil personel. Sebanyak 22 responden (44%) menyatakan setuju dan 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki loyalitas tinggi. Meskipun ada sebagian kecil pegawai yang menyatakan kurang atau tidak setuju, secara keseluruhan dedikasi mereka tetap terjaga.

Observasi menunjukkan bahwa para pegawai tetap menjunjung tinggi profesionalisme dan mendukung penuh setiap kebijakan yang ditetapkan instansi. Loyalitas ini tercermin dari rasa tanggung jawab yang besar dalam mengemban tugas negara, yang pada akhirnya memperkuat posisi organisasi dalam memberikan pelayanan publik di Kabupaten Balangan.

Terakhir, mengenai motivasi kerja, terlihat adanya semangat yang cukup konsisten untuk mencapai hasil optimal. Sebanyak 20 responden (40%) memberikan respons positif melalui kategori setuju dan sangat setuju, meski masih terdapat 10 responden (20%) yang merasa kurang setuju. Semangat ini tampak jelas dalam keseharian melalui sikap antusias dan inisiatif tinggi yang ditunjukkan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan mereka. Dengan menjaga dorongan internal dan eksternal yang ada, diharapkan produktivitas kerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dapat terus meningkat demi tercapainya efisiensi birokrasi yang lebih baik.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan (Y)

1. Kualitas

Evaluasi terhadap aspek ketelitian kerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan menunjukkan tren yang cukup positif. Data yang dihimpun melalui angket mengungkapkan bahwa sebanyak 26 orang (52%) responden memberikan penilaian setuju terhadap tingkat kecermatan dalam bekerja, sementara 24 orang (48%) sisanya merasa kurang setuju. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi lapangan yang memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai telah menerapkan standar ketelitian yang mumpuni. Hal ini terbukti dari konsistensi mereka dalam meminimalisir kekeliruan, melakukan verifikasi ulang sebelum laporan diserahkan, serta kepatuhan yang ketat terhadap detail prosedur operasional yang berlaku.

Sebaliknya, tantangan signifikan ditemukan pada aspek kecepatan penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan respons yang diterima, terdapat 27 orang (54%) responden yang menyatakan kurang setuju terhadap efisiensi waktu kerja, sedangkan hanya 23 orang (46%) responden yang menyatakan setuju. Kondisi ini mencerminkan adanya hambatan dalam manajemen waktu, di mana observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa laporan seringkali tidak disusun tepat waktu.

Lebih lanjut, ditemukan indikasi bahwa pelaporan kerja masih bersifat formalitas semata. Isi laporan sering kali belum mencerminkan fakta kinerja yang sebenarnya di lapangan, serta terdapat diskrepansi antara indikator kinerja dengan hasil riil yang dicapai. Keterlambatan dalam penyusunan dokumen pendukung dan minimnya evaluasi berkala mengakibatkan target organisasi

sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan akselerasi kerja di instansi ini agar selaras dengan standar profesionalisme yang diharapkan.

2. Kuantitas

Data yang dihimpun melalui penyebaran angket menunjukkan adanya tantangan signifikan terkait ketepatan waktu dan kualitas kerja pegawai. Tercatat sebanyak 10 responden (20%) menyatakan tidak setuju dan 36 responden (72%) menyatakan kurang setuju bahwa pekerjaan selalu diselesaikan sesuai target. Di sisi lain, hanya 4 responden (8%) yang merasa sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Temuan ini diperkuat dengan hasil observasi lapangan yang memperlihatkan bahwa penyusunan laporan sering kali hanya dianggap sebagai formalitas rutin untuk memenuhi kewajiban administratif semata. Minimnya analisis mendalam terhadap capaian kinerja serta seringnya keterlambatan pengumpulan menjadi indikator utama bahwa efektivitas kerja di instansi ini masih memerlukan pembenahan serius.

Selain masalah ketepatan waktu, ditemukan ketidaksinkronan antara dokumentasi kegiatan dengan realitas aktivitas di lapangan. Evaluasi dan tindak lanjut terhadap hasil laporan pun masih sangat minim, sehingga dampak dari pekerjaan tersebut tidak terukur secara optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dalam memenuhi target kerja secara substansial masih jauh dari kategori ideal dan perlu segera ditingkatkan melalui pembinaan yang lebih intensif.

Namun, respons positif terlihat pada aspek fleksibilitas dalam menghadapi penugasan baru. Sebanyak 23 responden (46%) menyatakan setuju bahwa mereka mampu menjalankan tugas baru dengan baik, sementara 27 responden (54%) menyatakan kurang setuju. Meskipun terdapat keraguan, hasil pengamatan menunjukkan adanya kemauan kuat untuk beradaptasi. Para pegawai terbukti mampu memahami instruksi baru dengan cepat dan memiliki kesiapan belajar yang tinggi guna menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang berlaku. Secara keseluruhan, pelaksanaan pekerjaan baru di lingkungan ini sudah masuk dalam kategori cukup baik karena adanya komitmen untuk memberikan hasil kerja yang memadai meskipun menghadapi tantangan yang asing.

3. Ketepatan Waktu

Data yang dihimpun melalui kuesioner menunjukkan adanya tantangan serius dalam aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas. Sebanyak 33 responden (66%) menyatakan sangat tidak setuju, sementara 17 responden (34%) menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya. Temuan lapangan memperkuat data ini, di mana penyusunan laporan sering kali hanya dianggap sebagai pemenuhan administrasi formal belaka. Proses evaluasi dan tindak lanjut yang seharusnya menjadi bagian penting justru terabaikan dalam praktik keseharian.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa manajemen waktu di instansi tersebut masih memerlukan perbaikan mendalam. Ketidakteraturan ini tercermin dari isi laporan yang sering kali tidak selaras dengan capaian di lapangan. Terdapat kesenjangan yang nyata antara indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realitas hasil kerja yang dihasilkan, sehingga laporan yang ada belum bisa menjadi cermin kinerja yang akurat bagi organisasi.

Di sisi lain, terdapat kontras yang menarik pada aspek pencapaian target kerja. Mayoritas pegawai merasa telah memenuhi tanggung jawab mereka, dengan 33 responden (66%) menyatakan setuju dan 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju bahwa target kerja berhasil dicapai. Secara kolektif, para pegawai dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola

beban kerja harian dan berusaha keras untuk memenuhi standar hasil yang telah direncanakan sebelumnya.

Meskipun aspek pencapaian target sudah dikategorikan baik, tantangan ke depan adalah menyinkronkan antara keberhasilan pencapaian target dengan kedisiplinan administratif. Fokus utama pengembangan saat ini terletak pada bagaimana memastikan bahwa efektivitas kerja dalam memenuhi standar tugas juga dibarengi dengan pelaporan yang jujur, tepat waktu, dan memiliki daya dukung evaluasi yang kuat bagi kemajuan Satpol PP Kabupaten Balangan.

4. Efektivitas

Berdasarkan hasil angket, 21 responden (42%) menjawab tidak setuju, 25 responden (50%) kurang setuju, dan 4 responden (8%) setuju terkait pemanfaatan sumber daya teknologi kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa banyak ASN belum sepenuhnya memahami teknis penyusunan laporan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pemanfaatan sumber daya teknologi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan tergolong belum baik, terlihat dari rendahnya pemahaman ASN terhadap Sistem Pelaporan Kinerja.

Berdasarkan hasil angket, 4 orang (8%) menjawab tidak setuju, 25 orang (50%) kurang setuju, dan 20 orang (42%) setuju terkait pemanfaatan sumber daya finansial. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai atau unit kerja mampu menggunakan dana yang tersedia secara efisien dan memastikan setiap pengeluaran memberikan manfaat yang jelas. Dengan demikian, pemanfaatan sumber daya finansial di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan sudah cukup baik, terlihat dari pengelolaan anggaran yang terencana, efisien, dan sesuai dengan prioritas kebutuhan organisasi.

5. Kemandirian

Berdasarkan hasil angket, 27 orang (54%) menjawab kurang setuju dan 23 orang (46%) menjawab setuju terkait komitmen kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan kesungguhan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, mempertahankan kualitas, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dapat disimpulkan sudah baik, terlihat dari konsistensi dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan menjaga kedisiplinan.

Berdasarkan hasil angket, 29 orang (58%) menjawab kurang setuju dan 21 orang (42%) menjawab setuju terkait tanggung jawab kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem pelaporan sering dilakukan hanya sebagai formalitas, tanpa evaluasi atau tindak lanjut yang memadai, sehingga alat kontrol dan perbaikan kinerja tidak optimal. Dengan demikian, tanggung jawab kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan masih tergolong kurang baik, terlihat dari minimnya kualitas umpan balik dan kurangnya kesungguhan dalam menyelesaikan tugas secara penuh tanggung jawab.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mendalam mengenai kaitan antara budaya kerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan, ditemukan fakta kuat bahwa perilaku organisasi berdampak langsung pada output kerja. Melalui keterlibatan 47 responden (total pegawai) dalam studi ini, terlihat bahwa nilai-nilai kerja yang dianut menjadi motor penggerak utama dalam efektivitas pelayanan publik di lapangan. Hasil pengujian statistik mempertegas temuan tersebut secara signifikan. Melalui uji t, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,793, yang secara meyakinkan melampaui ambang batas t_{tabel} sebesar 1,676. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis awal dapat diterima; artinya, semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para personel di

instansi tersebut. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi mengungkapkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,450. Data ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memberikan kontribusi nyata sebesar 45,0% terhadap capaian kinerja pegawai. Sementara itu, sisa persentase sebesar 55,0% dipengaruhi oleh elemen-elemen eksternal lain yang tidak masuk dalam cakupan penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, maupun ketersediaan fasilitas penunjang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Bupati Balangan Nomor 87 Tahun 2021 Tentang tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Satuan Polisi Pamong Praja

Anggi Meisilina. 2019. *Pengaruh Efektivitas Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor*". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwijakarta Program Sarjana Manajemen Jakarta.

Hazairin Habe, 2022. *Budaya Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Sabura

Heny Risinta. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Prajakabupaten Balangan". Program Studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung : Alfabeta Bandung

Tim Penyusun, 2025. *Pedoman Penyusunan Skripsi STIA Amuntai*.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Keempat. Jakarta: Rajawali Pres