

ABSTRAK

HUSNUL HATIMAH, NPM : 2022521. Judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BALANGAN”**. Dibimbing oleh Bapak Arif Budiman, S.Sos., M.AP sebagai pembimbing I dan Bapak Haris Fadillah, S.Sos., M.AB. CLMA sebagai pembimbing II

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan, pelaporan kinerja ASN menjadi bagian penting dari sistem pengawasan dan evaluasi internal permasalahannya adalah banyak laporan kinerja yang tidak mencerminkan realisasi kerja yang sebenarnya, ketidaktepatan waktu dalam penyusunan laporan dan kurangnya pemahaman ASN terhadap Sistem Pelaporan Kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, penelitian ini menggunakan Teknik *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Kemudian peneliti melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Koefisien Determinasi, Uji Normalitas digunakan berasal dari populasi yang terdistribusi normal, Uji Heteroskedastisitas dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual dan Uji Linieritas bagian dari uji asumsi klasik.

Hasil dari penelitian terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t variabel kualitas pelayanan nilai t hitung 2.793 lebih besar dari t tabel 1.676. Maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai hanya sebesar 45.0% dan sisanya 53,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Disarankan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja agar meningkatkan penguatan budaya kerja serta instansi perlu terus memperkuat nilai-nilai budaya kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen. Penguatan ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, pelatihan internal, dan pemberian contoh teladan oleh pimpinan. Pegawai agar meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja instansi perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif, terstruktur, dan berkelanjutan.

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

ABSTRACT

HUSNUL HATIMAH, NPM: 2022521. Title: **"THE INFLUENCE OF WORK CULTURE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL APPARATUS IN THE BALANGAN REGENCY POLICE UNIT."** Supervised by Mr. **Arif Budiman, S.Sos., M.AP.** as Supervisor I and Mr. **Haris Fadillah, S.Sos., M.AB. CLMA** as Supervisor II.

In the Balangan Regency Civil Service Police Unit (Satpol PP), ASN performance reporting is a crucial part of the internal monitoring and evaluation system. The problems include many performance reports that do not reflect actual work results, untimely report preparation, and a lack of understanding among ASN regarding the Performance Reporting System. The purpose of this study was to determine the influence of work culture on the performance of Civil Apparatus in the Balangan Regency Civil Service Police Unit.

This research method used a quantitative approach. The population in this study was 50 people. This study used Total Sampling Technique, a sampling technique where the sample size is equal to the population. Then, the researcher conducted Validity and Reliability Tests. The data analysis techniques used were Simple Linear Regression Analysis, a t-test to determine the effect of each independent variable on the dependent variable, the Coefficient of Determination, and a Normality Test derived from a normally distributed population. The Heteroscedasticity Test, which indicates unequal variances in the residuals, and the Linearity Test, part of the classical assumption test.

The results of the study indicate a significant influence of Work Culture on the Performance of Civil Servants at the Balangan Regency Civil Service Police Unit. This can be seen from the results of the t-test calculation for the service quality variable, with a calculated t-value of 2.793, greater than the t-table of 1.676. Therefore, the hypothesis is accepted, meaning there is an influence of work culture variables on employee performance. Based on the coefficient of determination calculation, the R² (R Square) value was 0.450. This means that public service quality is only 45.0% influenced by employee performance, with the remaining 53.9% determined by other factors not included in this study.

It is recommended that the Head of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) strengthen work culture and that the agency continue to reinforce work culture values, such as discipline, responsibility, cooperation, and commitment. This strengthening can be achieved through routine coaching, internal training, and leadership role models. Employees need to improve their evaluation and monitoring of agency performance by strengthening a more objective, structured, and sustainable performance evaluation system.

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