

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil Polisi Pamong Praja Surabaya

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk dengan dasar hukum yang jelas. Keberadaannya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya. Peraturan ini menjadi landasan penting dalam menegaskan kedudukan Satpol PP sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah yang memiliki kewenangan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah kota, khususnya dalam bidang penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Dengan dasar hukum tersebut, Satpol PP Kota Surabaya diposisikan tidak hanya sebagai aparatur pelaksana teknis, tetapi juga sebagai garda terdepan pemerintah daerah dalam menjaga stabilitas dan ketertiban di wilayah perkotaan.

Lebih lanjut, pengaturan mengenai tugas, fungsi, susunan organisasi, serta tata kerja Satpol PP Kota Surabaya dijabarkan secara rinci dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 87 Tahun 2021. Berdasarkan regulasi tersebut, Satpol PP Kota Surabaya diberikan tugas pokok untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, sekaligus melaksanakan tugas pembantuan sesuai

amanat peraturan perundang-undangan. Dengan cakupan tugas yang luas, Satpol PP dituntut mampu menjalankan fungsinya secara profesional, disiplin, dan berintegritas tinggi. Hal ini mencakup penegakan hukum daerah, menjaga ketentraman dan ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat demi terciptanya suasana kota yang aman, nyaman, dan tertib.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi Satpol PP sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Struktur Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk, Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas :

1. Satpol PP
2. Sekretariat membawahi Sub Bagian Keuangan;
3. Bidang Pengembangan Sumber Daya;
4. Bidang Pengendalian Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan masyarakat;
5. Bidang Penegekan Peraturan Daerah.

Adapun struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dapat

dideskripsikan sebagai berikut :

1. Kepala Satuan
2. Sekretariat
3. Bidang Pengembangan Sumber Daya
4. Bidang Pengendalian Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan masyarakat
5. Bidang Penegakan Peraturan Daerah

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada table berikut:

PRO PATRIA
Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Wanita | 38 | 69% |
| 2 | Laki-laki | 17 | 31% |
| | Total | 55 | 100% |

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 38 orang atau sebesar 69,1%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar

30,9%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 69,1%.

Tabel 5.2
Usia Responden

| No | Usia | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 7 | 14% |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 14 | 25% |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 20 | 36% |
| 5 | > 50 Tahun | 14 | 25% |
| | Jumlah | 55 | 100% |

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau 14%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 25%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 36%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 25%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (36%).

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Jumlah | Prosentase |
|----|------------|--------|------------|
| 2 | SMA/SMK | 11 | 20% |
| 4 | D4/S1 | 39 | 71% |
| 5 | S2 | 5 | 9% |
| | Total | 55 | 100% |

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, responden dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 39 orang atau sebesar 71%, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 5%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1, yaitu sebanyak 39 orang (71%).

Tabel 5.4

Masa Kerja Responden

| No | Masa Kerja | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | 1 – 10 Tahun | 10 | 18% |
| 2 | 11 – 20 Tahun | 18 | 33% |
| 3 | 21 – 30 Tahun | 13 | 24% |
| 4 | > 30 Tahun | 14 | 25% |
| | Total | 55 | 100% |

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 10 orang atau 18%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 18 orang atau 33%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 13 orang atau 24% dan responden masa kerja diatas diatas 30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 25%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 11-20 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (33%).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika r hitung product moment $>$ r table dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS *for* Windows Release 23.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

| No | Variabel | Koefisien Korelasi | R Tabel | Sig | Keterangan |
|----|----------|--------------------|---------|-----|------------|
| 1 | X1.1 | 0,469 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,336 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,658 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 4 | X2.1 | 0,769 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 5 | X2.2 | 0,481 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 6 | X2.3 | 0,558 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 7 | X2.4 | 0,569 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 8 | X3.1 | 0,417 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 9 | X3.2 | 0,452 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 10 | X3.3 | 0,447 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 11 | X3.4 | 0,604 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 12 | X3.5 | 0,713 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 13 | Y.1 | 0,403 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 14 | Y.2 | 0,436 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 15 | Y.3 | 0,570 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 16 | Y.4 | 0,658 | 0,2656 | 000 | Valid |
| 17 | Y.5 | 0,485 | 0,2656 | 000 | Valid |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| Profesionalisme | 0,71482 | reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,77041 | reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,80715 | reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,76158 | reliabel |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Statistik Inferential

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2016).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkas dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1,32179158 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,321 |
| | Positive | 0,321 |
| | Negative | -0,263 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,681 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,170 |

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal ($p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,170 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterikedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai *absolute residual* dengan seluruh variabel bebas. Apabila, signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| a. (Constant) | 31,481 | 5,481 | | 2,136 | 0,075 |
| Profesionalisme | 0,068 | 0,125 | 0,314 | 0,447 | 0,347 |
| Budaya Organisasi | 0,054 | 0,147 | 0,358 | 0,414 | 0,370 |
| Komitmen Organisasi | 0,063 | 0,181 | 0,425 | 0,436 | 0,603 |

b. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Profesionalisme | 0,179 | 6,047 |
| Budaya Organisasi | 0,168 | 5,592 |
| Komitmen Organisasi | 0,172 | 5,603 |

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk profesionalisme adalah 0,179
- b. Toleransi untuk budaya organisasi adalah 0,168

c. Toleransi untuk komitmen organisasi adalah 0,172

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikoleneartitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikoloneartitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel Bebas | VIF | Kesimpulan |
|----|----------------------|-------|-----------------------|
| 1 | Profesionalisme | 6,047 | Non Multikolinearitas |
| 2 | Budaya Organisasi | 5,592 | Non Multikolinearitas |
| 3 | Komitmten Organisasi | 5,603 | Non Multikolinearitas |

a. Dependent variable : kinerja pegawai
Sumber : Disarikan dari lampiran.

5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.11 dan tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.11
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

| Variabel Bebas | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -72,603 | 7,416823 | | 5,146825 | |
| Profesionalisme | 0,858 | 0,164269 | 0,60269 | 4,41370 | 000 |
| Budaya Organisasi | 0,770 | 0,146825 | 0,43714 | 4,08158 | 000 |
| Komitmen Organisasi | 0,763 | 0,113592 | 0,57603 | 4,13592 | 000 |

a. *Dependent variable* : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.12
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 451,270 | 3 | 141,614 | 24,371 | 0,000 ^a |
| Residual | 52,947 | 52 | 4,836 | | |
| Total | 504,217 | 55 | | | |

a. *Predictor* : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi

b. *Dependent Variabele* : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.11 dan Tabel 5.12 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara simultan pengaruh dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi F. Dimana nilai signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas,

profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial, pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan profesionalisme (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,858$ untuk variabel profesionalisme

$b_2 = 0,770$ untuk variabel budaya organisasi

$b_3 = 0,763$ untuk variabel komitmen organisasi

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -86,246. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -72,603 + 0,885 X_1 + 0,770 X_2 + 0,763 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

- a : konstanta, sebesar -72,603 menyatakan bahwa jika tidak ada profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai berkurang sebesar 72,603 (72,603%).
- b₁ : koefisien regresi profesionalisme (X₁) sebesar 0,858 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,858 (85,8%).
- b₂ : koefisien regresi budaya organisasi (X₂) sebesar 0,770 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,770 (77%).
- b₃ : koefisien regresi komitmen organisasi (X₃) sebesar 0,763 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,763 (73,3%).
- e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.13
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,836 ^a | 0,814 | 0,813 | 5,314 |

a. Predictors : (Constant), profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,836 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara profesionalisme (X₁), budaya organisasi (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai

(Y) sebesar 83,6%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,814 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 81,3%. Dengan demikian sisanya sebesar 18,7% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $55-3-1 = 51$ dengan nilai t-tabel sebesar 2,00758. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-----|------------|
| Profesionalisme | 4,41370 | 2,00758 | 000 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | 4,08158 | 2,00758 | 000 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi | 4,13592 | 2,00758 | 000 | Signifikan |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.14 mengenai hasil uji t (parsial) diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari profesionalisme (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji F

| Variabel Bebas | Variabel Terikat | R Square | R | F _{hitung} | Sig |
|---|------------------|----------|-------|---------------------|-----|
| Profesionalisme Budaya Organisasi Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai | 0,814 | 0,836 | 24,371 | 000 |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 24,371 dengan jumlah responden sebanyak 55 atau $N = 55$ item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 55-3)$ atau $F(3; 52)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,78. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,371 > 2,78$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Pprofesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,836 (83,6%) yang berarti secara simultan profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 81,4%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 81,4% ditentukan variabel dalam

model, yaitu profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan hanya 18,6% ditentukan oleh variabel diluar model.

5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficient^s

| Variabel | PRO PATRI Standardized Coefficient Beta |
|---------------------|---|
| Profesionalisme | 0,60269 |
| Budaya Organisasi | 0,43714 |
| Komitmen Organisasi | 0,57603 |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya adalah variabel profesionalisme karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 60,269%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, budaya organisasi sebesar 43,714%, dan komitmen organisasi sebesar 57,603%. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah disajikan gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, serta hasil analisis untuk membuktikan hipotesis, maka pada bab ini pembahasan diarahkan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Pembahasan ini akan menguraikan sejauh mana pengaruh variabel tersebut, baik secara parsial maupun secara simultan, dengan menekankan pada argumen-argumen yang didukung oleh hasil analisis pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Profesionalisme tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar prosedur, keahlian dalam bidangnya, kedisiplinan dalam

bekerja, serta sikap tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja, profesionalisme tidak hanya sebatas pada keterampilan teknis, tetapi juga menyangkut integritas, etika kerja, dan konsistensi dalam menegakkan peraturan daerah serta menjaga ketertiban umum di masyarakat.

Dengan adanya pengaruh yang signifikan ini, dapat dipahami bahwa semakin tinggi profesionalisme pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang mereka capai, baik dari aspek efektivitas, efisiensi, maupun kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, rendahnya profesionalisme dapat menimbulkan penurunan kinerja, seperti pelaksanaan tugas yang tidak sesuai prosedur, kurangnya inisiatif, hingga potensi terjadinya pelanggaran etika kerja. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa profesionalisme merupakan pondasi utama dalam membangun kinerja organisasi, terutama pada lembaga pemerintah yang dituntut untuk menjaga kepercayaan publik melalui kinerja aparatur yang berintegritas dan kompeten..

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020).

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena etika kerja memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan pemahaman bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang hidup di lingkungan Satpol PP mampu membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman kerja tidak tertulis yang memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi, mengambil keputusan, hingga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam konteks Satpol PP, budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, solidaritas, serta orientasi pada pelayanan publik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan konsisten dalam menjaga ketertiban umum.

Pengaruh parsial budaya organisasi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, membangun loyalitas, dan memperkuat motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, kinerja yang ditunjukkan bukan hanya sekadar hasil dari keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh suasana kerja yang tercipta dari budaya organisasi yang kondusif. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, misalnya ditandai dengan rendahnya kedisiplinan, kurangnya kepedulian antarpegawai, dan ketidakjelasan nilai-nilai kerja, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kesatuan arah dan menjadi

pendorong penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiyanto dan Idrus (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al. (2016).

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya menegaskan bahwa tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Komitmen organisasi tercermin dari kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mentaati aturan, serta berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks Satpol PP, komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai untuk tidak hanya menjalankan perintah secara formal, tetapi juga bekerja dengan kesadaran, dedikasi, dan integritas dalam menjaga ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah.

Pengaruh parsial ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, komitmen organisasi tetap menjadi salah satu unsur penting yang mendorong peningkatan hasil kerja. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan konsistensi dalam bekerja, rela berkorban demi kepentingan organisasi, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen rendah cenderung bekerja hanya sekadar menggugurkan kewajiban, kurang memiliki motivasi, dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Meyer & Allen (1997) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi, baik yang bersifat afektif, normatif, maupun continuance, merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2022), Santoso (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021).

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “Profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Surabaya menegaskan bahwa kinerja aparatur pemerintah tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling melengkapi. Profesionalisme memberikan landasan berupa keahlian, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar; budaya organisasi menyediakan nilai, norma, dan aturan yang mengarahkan perilaku kerja; sementara komitmen organisasi memastikan adanya loyalitas, keterikatan emosional, serta dedikasi pegawai terhadap tujuan organisasi. Ketiga variabel tersebut bekerja secara bersama-sama dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Dalam konteks Satpol PP Kota Surabaya, sinergi antara profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi akan menciptakan pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga bekerja sesuai nilai-nilai organisasi serta memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi. Hal ini penting mengingat tugas Satpol PP yang berhubungan langsung dengan penegakan peraturan daerah dan pelayanan masyarakat membutuhkan aparatur yang berintegritas, disiplin, dan konsisten dalam bertindak. Apabila ketiga faktor ini berkembang secara seimbang, maka organisasi akan mampu mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yang lebih optimal. Sebaliknya, jika salah satu faktor melemah—misalnya profesionalisme rendah, budaya organisasi tidak kondusif, atau komitmen pegawai menurun—maka kinerja keseluruhan dapat ikut terpengaruh. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja terbaik dalam

organisasi publik sangat ditentukan oleh keterpaduan antara kompetensi individu, nilai-nilai bersama, dan loyalitas pegawai.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel profesionalisme memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 60,269%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, budaya organisasi sebesar 43,714% dan komitmen organisasi sebesar 57,603%.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya menunjukkan bahwa di antara variabel-variabel lain yang diteliti, profesionalisme memiliki pengaruh paling besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompetensi, keterampilan, sikap disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar prosedur kerja menjadi faktor utama yang menentukan kualitas hasil kerja di lingkungan Satpol PP. Sebagai aparat penegak peraturan daerah dan penjaga ketertiban umum, pegawai Satpol PP dituntut untuk bekerja secara profesional agar dapat memberikan pelayanan publik yang adil, tegas, dan berintegritas.

Dominannya pengaruh profesionalisme ini juga mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditopang oleh budaya organisasi dan komitmen pegawai, tetapi lebih banyak bergantung pada sejauh mana pegawai mampu mengaplikasikan keahliannya dalam menjalankan tugas. Profesionalisme

mencakup tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga etika kerja, kemampuan mengambil keputusan di lapangan, serta keteguhan sikap dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan profesionalisme yang tinggi, pegawai akan lebih konsisten dalam bekerja, memiliki akurasi yang lebih baik dalam melaksanakan peraturan, serta mampu menjaga citra positif Satpol PP di mata masyarakat. Sebaliknya, jika profesionalisme rendah, maka efektivitas kerja akan menurun meskipun budaya organisasi dan komitmen tetap ada. Temuan ini sejalan dengan pandangan Rivai dan Sagala (2019) yang menekankan bahwa profesionalisme merupakan pilar utama dalam membangun kinerja aparatur pemerintahan, karena kompetensi dan keahlian individu menjadi kunci keberhasilan organisasi publik.

