

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA SATUAN
NARKOBA POLRES BATUBARA**

Harry Permana Putra¹

¹Universitas Darma Agung

E-mail: harrypermanaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Narkoba Polres Batubara, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena kinerja pegawai dalam satuan ini menjadi fokus penting, mengingat peran strategis mereka dalam upaya pemberantasan narkoba yang kompleks dan dinamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi 0,002, sedangkan Diklat juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,003. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 19,918 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 38,8% variasi dalam Kinerja Pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dari temuan ini disimpulkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang kuat dan pelaksanaan diklat yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Narkoba Polres Batubara. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat mengintegrasikan kedua aspek ini secara strategis dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Diklat, Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Training on Employee Performance at the Narcotics Unit of Batubara Police Department, both partially and simultaneously. The performance of personnel in this unit is a critical concern, given their strategic role in combating the increasingly complex and dynamic issue of drug trafficking. The research employs a quantitative approach with a survey method, collecting data from 62 respondents through questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that Organizational Culture has a positive and significant effect on performance with a significance value of 0.002, while Training also has a positive and significant effect with a significance value of 0.003. Simultaneously, both Organizational Culture and Training significantly affect Employee Performance, as indicated by an F-value of 19.918 and a

significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 0.388, meaning that the two independent variables explain 38.8% of the variance in employee performance, while the remaining 61.2% is influenced by other factors outside the model. These findings conclude that a strong organizational culture combined with effective training programs is essential for improving the performance of personnel in the Narcotics Unit of the Batubara Police. Therefore, leadership is expected to strategically integrate both aspects into the human resource management system.

Keywords: *Organizational Culture, Training, Performance.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai aset yang paling berharga dalam suatu organisasi, yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Penting bagi organisasi untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kinerja optimal secara keseluruhan.

Dalam konteks kepolisian, khususnya pada Satuan Narkoba Polres Batubara, kinerja aparat penegak hukum memiliki peranan yang sangat krusial dalam upaya memberantas peredaran narkoba serta menegakkan hukum secara efektif. Pencapaian kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, di antaranya adalah budaya organisasi yang mendukung, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkualitas. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara pendidikan dan pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan aparat.

Temuan menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan pelatihan (diklat) mungkin belum diterapkan secara maksimal, yang berpotensi menghambat efektivitas kinerja aparat dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek tersebut agar kinerja aparat kepolisian dapat ditingkatkan, sehingga upaya pemberantasan narkoba dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks institusi kepolisian, penerapan budaya organisasi yang baik berpotensi untuk meningkatkan kedisiplinan, integritas, dan profesionalisme aparat dalam menangani kasus narkoba. Dengan adanya budaya yang mendukung, aparat kepolisian akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan dalam upaya pemberantasan narkoba dan penegakan hukum yang efektif.

Dengan memahami sejauh mana budaya organisasi dan diklat berkontribusi terhadap kinerja aparat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi institusi kepolisian dalam upaya meningkatkan efektivitas dan profesionalisme aparatnya. Hubungan antara budaya organisasi, diklat, dan kinerja menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam mendukung tugas dan tanggung jawab aparat kepolisian di lapangan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA SATUAN NARKOBA POLRES BATUBARA ".

B. TINJAUAN PUSTAKA

Edwin B. Flippo (2016) mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Proses ini bertujuan untuk membantu individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, MSDM berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan aspirasi individu dengan tujuan organisasi, menciptakan sinergi yang saling menguntungkan.

Edgar Schein (2010), seorang pakar dalam bidang budaya organisasi, mendefinisikan budaya organisasi sebagai "seperangkat asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses pembelajaran untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Peran Budaya Organisasi

Sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, budaya organisasi tidak hanya membentuk identitas institusi, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, etika kerja, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan.

Berikut adalah beberapa peran utama yang dimainkan oleh budaya organisasi : 1) Membangun Identitas dan Loyalitas Organisasi. 2) Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas. 3) Membentuk Perilaku dan Etika Kerja. 4) Mendorong Adaptasi terhadap Perubahan dan Inovasi. 5) Memperkuat Komunikasi dan Kolaborasi.

Definisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Noe (2017), diklat adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan atau individu mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, sementara pendidikan lebih menekankan pada pengembangan pengetahuan dan pemahaman konseptual.

Menurut Armstrong (2020), diklat merupakan proses pembelajaran yang terstruktur dan terencana untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Armstrong membedakan antara pelatihan (*training*) yang bersifat praktis dan berorientasi pada keterampilan, dengan pendidikan (*education*) yang lebih bersifat teoritis dan berfokus pada pengembangan pengetahuan jangka Panjang.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 62 orang dan sampel sebanyak 62 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Beberapa metode utama dalam pengumpulan data penelitian ini meliputi: kuesioner, teknik dokumentasi dan studi pustaka. Uji yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Untuk uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linier berganda dalam bentuk unstandardized adalah sebagai berikut:

$Y = 10,777 + 0,164X_1 + 0,085X_2$ dimana : Y = Kinerja

$X_1 =$ Budaya Organisasi

$X_2 =$ Diklat

Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

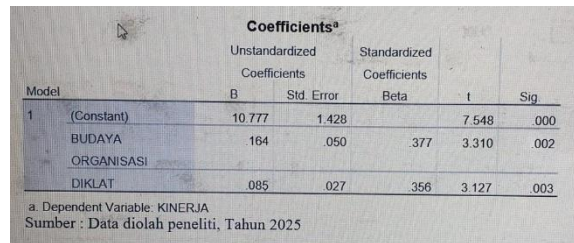
- a. Konstanta (Intercept) = 10,777

Artinya, jika variabel Budaya Organisasi dan Diklat dianggap konstan (tidak berubah), maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 10,777.

- b. Koefisien Budaya Organisasi (X_1) = 0,164 Menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,164 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai sig. = 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

- c. Koefisien Diklat (X_2) = 0,085 Menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Diklat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,085 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai sig. = 0,003 < 0,05 juga menunjukkan bahwa pengaruh Diklat terhadap kinerja signifikan secara statistik.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik Budaya Organisasi maupun Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Narkoba Polres Batu Bara. Model regresi yang dihasilkan layak digunakan dalam prediksi, karena memenuhi asumsi klasik dan kedua variabel independen berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja.



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.777	1.428		7.548	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.164	.050	.377	3.310	.002
	DIKLAT	.085	.027	.356	3.127	.003

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,310, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,001, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan penerapan nilai-nilai organisasi, norma, dan budaya kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja personel.
- b. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Diklat memiliki nilai t-hitung sebesar 3,127, juga lebih besar dari t-tabel, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterima anggota, maka semakin baik pula performa kerja mereka.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa baik Budaya Organisasi maupun Diklat secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Narkoba Polres Batu Bara. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya kerja yang profesional serta pelaksanaan diklat yang terstruktur dan berorientasi

pada kebutuhan tugas operasional.

E. KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Narkoba Polres Batubara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 3,310 yang lebih besar dari t-tabel 2,001, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai, norma, dan budaya kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Narkoba Polres Batubara. Hasil uji t menunjukkan t-hitung sebesar 3,127 dengan signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$), yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas operasional.
3. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Narkoba Polres Batubara. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 19,918 $>$ F-tabel 3,15 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Hasil Model Summary menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,388, 93 yang berarti 38,8% variasi dalam Kinerja Satuan Narkoba Polres Batubara dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Diklat, sementara sisanya sebesar 61,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2015). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.)*. Wiley.

- Chamariyah, C., dkk (2024), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang Dimediasi oleh Kompensasi, *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, Vol.2, No.1 Januari 2024.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (16th ed.). *Pearson Education*.
- Dito Nugraha, Sutrisno, Halimah, Vita Mayastinasari (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Di Polres Berau Kaltim Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Volume 17 | Nomor 2 | Agustus 2023.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2020). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. *Cengage Learning*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2015). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. *McGraw-Hill Education*.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hofstede, G. (2018). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (3rd ed.)*. *New York: McGraw-Hill*.
- Haryati Utami (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu), *Ekombis Review*, Universitas Dehasen Bengkulu.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. *Cengage Learning*
- Hartati., R., dkk (2024), Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerterhadap Kinerja Pegawai pada Ditres Narkoba Polda Sumut, *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No. 2 Desember 2024*, Universitas Dharmawangsa.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan 96 Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. *Berrett-Koehler Publishers*.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2021). *Corporate Culture and Performance*. *Free Press*
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior (13th ed.)*. *McGraw-Hill*.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Mason: Cengage Learning
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Marcia Rukmini Sayekti (2021), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Polri di Polres Sragen dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*, *e-jurnal Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB)Surakarta*.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2014). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. McGraw- Hill.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management (14th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.)*. Wiley.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (2017). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Pearson.