

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG

Dayang Rekha Septula^{1*}, Aswin²

^{1,2} Universitas Pasundan Bandung, Indonesia

*Korespondensi : Dayangseptul@gmail.com

ABSTRAK

Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang membedakannya dengan organisasi lain, sehingga membentuk identitas yang membedakannya. Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi perlu memiliki nilai, norma, dan pedoman yang harus dilaksanakan. Nilai dan keyakinan tersebut akan tercermin dalam perilaku karyawan sehari-hari di tempat kerja. Permasalahan yang terjadi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung antara lain kecenderungan kerja individualistis, miskomunikasi yang mengakibatkan inefisiensi dalam bekerja, dan pendelegasian tugas. Permasalahan ini bermula dari belum sepenuhnya diterapkannya budaya organisasi berdasarkan karakteristik fundamentalnya. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang melibatkan seluruh 50 karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Tantangan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung antara lain kurangnya kolaborasi dalam bekerja, yang membatasi potensi inovasi dan mengurangi efisiensi dalam penyelesaian tugas, keterlambatan, dan pendelegasian tugas yang menghambat kinerja individu. Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi permasalahan tersebut antara lain dengan mendorong komunikasi yang terbuka, membentuk tim kerja yang solid, menyelenggarakan pelatihan kerja sama tim, meningkatkan koordinasi dan komunikasi dalam pelaksanaan tugas, serta menetapkan prosedur kerja yang jelas agar setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya. Untuk mengatasi tantangan tersebut, komunikasi yang terbuka harus didorong untuk meningkatkan efisiensi kerja, dan kolaborasi harus ditekankan agar tugas lebih strategis dan efisien waktu.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Every organization has its own unique characteristics that distinguish it from other organizations, forming an identity that sets it apart. Organizational culture can help improve employee performance by creating a high level of motivation for employees to give their best in utilizing the opportunities provided by the organization. Organizational culture needs to have values, norms, and guidelines that must be implemented. These values and beliefs will be reflected in employees' daily behavior at work. The problem occurring at the Manpower Office of Bandung City includes individualistic work tendencies, miscommunication leading to inefficiency in work, and delegation of tasks. This issue stems

from the fact that organizational culture has not been fully implemented based on its fundamental characteristics. This research uses quantitative analysis, while the sampling technique applies a census method involving all 50 employees at the Manpower Office of Bandung City. The results of this study indicate that organizational culture has a strong influence on employee performance at the Manpower Office of Bandung City. The challenges faced by the Manpower Office of Bandung City include a lack of collaboration in work, which limits innovation potential and reduces efficiency in task completion, delays, and task delegation that hinder individual performance. Efforts made by the Manpower Office to address these issues include encouraging open communication, forming solid work teams, conducting teamwork training, promoting coordination and communication in task execution, and establishing clear work procedures to ensure every employee understands their roles and responsibilities. To overcome these challenges, open communication must be encouraged to enhance work efficiency, and collaboration must be emphasized to make tasks more strategic and time-efficient.

Keywords : *Organizational Culture, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, organisasi berfungsi sebagai wadah di mana orang-orang dapat berkolaborasi, berbagi sumber daya, dan menjalankan aktivitas yang terencana dengan cara yang sistematis. Dan satu sama lain sistem-sistem tersebut saling mempengaruhi satu sama lain .

Organisasi memiliki ciri-ciri unik, atau jati diri, yang membedakannya dari yang lain. Sudah jelas bahwa kepribadian unik itu tidak serta merta muncul saat suatu organisasi didirikan. Proses organisasi tumbuh, berkembang, dan mapan membutuhkan waktu. Untuk mengetahui sifat seseorang, kita harus mengidentifikasi ciri khasnya. Sama seperti manusia, organisasi juga memiliki ciri-ciri tertentu; oleh karena itu, kita dapat mengetahui bagaimana organisasi tersebut bertindak. Sifat ini dikenal sebagai budaya organisasi.

Budaya Organisasi mempunyai sebuah Konsep yang sangat penting dan rumit yang dikenal sebagai "budaya organisasi" membantu kita memahami

bagaimana sebuah organisasi bekerja. Secara lebih mendalam, budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima dan dianut oleh semua orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. Budaya ini memengaruhi perilaku setiap orang dan membentuk pola interaksi dan dinamika kelompok di tempat kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat memengaruhi produktivitas, produktivitas, dan kesejahteraan aparatur.

Kinerja mempunyai arti penting untuk aparatur, adanya sebuah Kinerja memiliki arti yang sangat penting bagi pegawai, di mana penilaian kinerja menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan perhatian dari atasan. Selain itu, penilaian kinerja ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pegawai yang menunjukkan prestasi mungkin akan dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan atas pencapaian mereka. Di sisi lain, pegawai yang kurang berprestasi bisa saja mengalami penurunan jabatan atau demosi.

Pengukuran kinerja organisasi adalah proses penting untuk memastikan pemahaman para pelaksana terhadap tugas

yang diemban serta mengukur pencapaian target yang telah ditetapkan. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara rencana kerja dengan pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi kinerja, serta memberikan penghargaan atau sanksi secara objektif berdasarkan hasil pengukuran yang disepakati. Selain itu, pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai alat komunikasi antara aparatur dan pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, memastikan pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, serta mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang muncul.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung; Sejarah berdirinya instansi ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945.

Tujuan penelitian ini diperoleh data dan informasi seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Bandung. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Publik secara umum, khususnya dalam memahami pengaruh budaya terhadap kinerja aparatur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi instansi terkait sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi. Penelitian ini fokus pada hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung. Budaya organisasi, yang merupakan karakteristik dan pedoman yang dipegang oleh anggota organisasi, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang positif, instansi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai masukan untuk kebijakan internal, tetapi juga sebagai panduan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik melalui penguatan budaya organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung yaitu mengenai pekerjaan pegawai sering kali dikerjakan oleh individu tidak sehingga kolaborasi dan sinergi dalam menyelesaikan tugas-tugas strategis

menjadi minim. Akibatnya, banyak potensi inovasi dan efisiensi yang terabaikan, serta target organisasi sulit tercapai secara optimal. Kurangnya koordinasi dan komunikasi lintas bagian juga berpotensi memperlambat pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sering menghadapi masalah dengan pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena tunjangan pegawai tergantung pada pencapaian kinerja mereka. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:113) mengungkapkan, “Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyaninan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan intergrasi internal”. Budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik untuk jangka pendek maupun panjang.

Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Tanpa budaya organisasi, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karenanya, budaya organisasi penting dan wajib dimiliki setiap organisasi.

Budaya Organisasi Robbins, seperti yang dikutip oleh Nawawi (2013:8) menyebutkan budaya organisasi memiliki karakteristik prima sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detil.

3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

Kinerja Pegawai.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang aparatur/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika aparatur tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Kinerja individu aparatur mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.

Simanjuntak (2010:1), “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut”.

Lebih lanjut kinerja menurut Ilyas (2005:55) yaitu “kinerja adalah penampilan hasil karya personil, baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya yang tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi”.

Permasalahan terhadap Penekanan pada kualitas dan kuantitas menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari tingkat ketepatan, keakuratan, dan nilai dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja menjadi ukuran penting dalam mengevaluasi efektivitas dan produktivitas individu maupun tim dalam mendukung pencapaian target organisasi.

Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan aspek krusial yang menentukan sejauh mana individu maupun tim dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

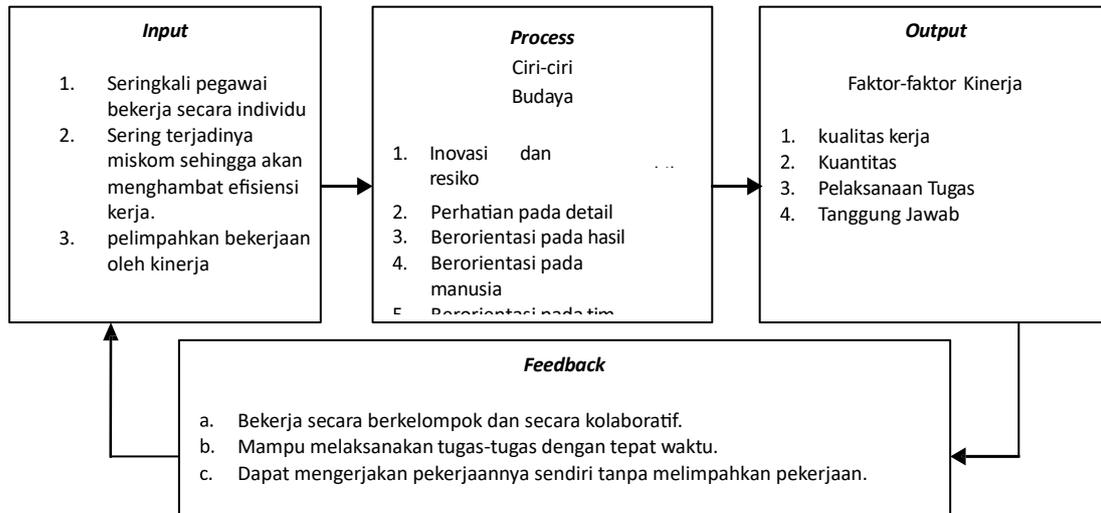
Kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu

(kuantitas), tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan tersebut. Kualitas mencerminkan tingkat ketepatan, keakuratan, serta nilai yang diberikan oleh pekerjaan terhadap organisasi dan para pemangku kepentingan. Berikut sebuah alat ukur atau dimensi penelitian ini.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Model Pendekatan Sistem Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Hipotesis:

a. Hipotesis Penelitian

“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenaga Kerjaab Kota Bandung”

b. Hipotesis Statistik:

$$H_0: \rho_s \leq 0$$

Budaya Organisasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis ≤ 0 . Budaya organisasi (X) kinerja aparatur (Y), artinya antara budaya organisasi dan kinerja aparatur tidak ada hubungan yang signifikan.

$$H_1: \rho_s > 0$$

Budaya Organisasi pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung > 0 . Budaya Organisasi (X) kinerja Pegawai (Y), artinya budaya organisasi dengan kinerja Pegawai terdapat hubungan yang signifikan.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif Metode penelitian yang digunakan *Descriptif Survey*. Pemilihan metode ini berdasarkan pada

pendapat Sugiyono (2005:21) “Suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat Kesimpulan yang lebih luas.

Operasioanal Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel penlitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kegunaan dari operasional variabel adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel penlitian menjadi kategori-kategori data yang harus dikumpulkan oleh peneliti agar pengukur yang dilakukan lebih mudah. Dengan kata lain defini variabel ini dapat dijadikan patokan pengumpulan data. Variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel independent (variabel bebas) dan variabel depeenden (variabel terikat).

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dari penelitain ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Bebas Budaya Organisasi (X)

Variabel	Karakteristik	Indikator	No. Item	
1	2	3	4	
Budaya Organisasi (Variabel Bebas)	Inovasi dan Keberanian mengambil resiko	Inovasi	1	
		Pengambilan Resiko	3	
		Analisis	2	
	Perhatian Terhadap Detail	Perhatian pada hal kecil		4
				5
	Berorientasi pada hasil	Perhatian terhadap hasil		6
				7
	Berorientasi kepada manusia	Menghargai Pendapat		8
				9
	Berorientasi pada tim	Bekerja sama		11
				10
	Agresif	Agresif		13
				14
	Stabilitas	Status Quo		14

Tabel 3.2
Operasional Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Karakteristik	Indikator	No. Item	
1	2	3	4	
Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)	Kualitas Kerja	Kepatuhan kerja	1	
		Kinerja Efektif	2	
	Kuantitas	Jam Kerja	3	
	Pelaksanaan tugas	Ketelitian Kerja		4
			Akurasi Pekerjaan	5
	Tanggung Jawab	Kesadaran Tugas		6
		Tanggung Jawab Pekerjaan		7

Populasi dan Sensus

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung yang berjumlah 53 orang.

Penelitian ini menggunakan Sensus pada yaitu seluruh data dari populasi di analisis secara menyeluruh dan tanpa menggunakan metode sampling jadi pada teknik analisis ini di bagikan kepada 53 orang Pegawai Dinas ketenaga Kerjaan Kota Bandung.

Uji Validitas dan Reabilitas

Analisis data di gunakan oleh peneliti untuk mengelola data adalah dengan menggunakan analisi korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur validasi data, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Sumber : Sumiati(2015:54)

Adapaun untuk mengukur atau menguji reliabilitas kusioner dalam penelitian menggunakan rumus Metode *Alpha Cronbach*. Metode yang digunakan untuk mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari setiap satu kali pengukuran menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Maka, rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisi data yang akan digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum yi)(\sum xi^2) - (\sum xi)(\sum xiyi)}{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{n \sum xi - (\sum xi)^2}$$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel korelasi pada Variabel Budaya Organisasi (X)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.343	0,266	Valid
2	0.740	0,266	Valid
3	0.863	0,266	Valid
4	0.360	0,266	Valid
5	0.740	0,266	Valid
6	0.741	0,266	Valid
7	0.863	0,266	Valid
8	0.740	0,266	Valid
9	0.360	0,266	Valid
10	0.741	0,266	Valid
11	0.863	0,266	Valid
12	0.343	0,266	Valid
13	0.863	0,266	Valid
14	0.740	0,266	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan valid, yaitu nomor item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13 dan 14 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji validitas Kinerja Pegawai Tabel Korelasi pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.639	0,266	Valid
2	0.349	0,266	Valid
3	0.405	0,266	Valid
4	0.761	0,266	Valid
5	0.889	0,266	Valid
6	0.407	0,266	Valid
7	0.889	0,266	Valid
8	0.530	0,266	Valid

Berdasarkan hasil Perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan valid, yaitu nomor item 1,2,3,4,5,6,7 dan 8 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Sesudah peneliti menggunakan uji validitas dilanjutkan kepada uji reabilitas yakni untuk mengecek atau mengetahui apakah kedua variabel yang digunakan peneliti reliabilitas atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan rumus rumus Alpha Cronbach. Menurut Nurgiyanto (2002:329) yaitu :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Setelah melakukan pengujian terhadap variabel X menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut Table 4.1 Hasil Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	14

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,915 kemudian nilai Alpha tersebut dibandingkan dengan nilai kriteria reliabilitas yaitu 0.6. Karena nilai alpha sebesar 0.915 lebih 0.6 maka variabel X dikatakan reliable.

Selanjutnya melanjutkan pengujian terhadap variabel Y menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,777 kemudian nilai Alpha tersebut dibandingkan dengan nilai kriteria reliabilitas yaitu 0.6. Karena nilai alpha sebesar 0.777 lebih 0.6 maka variabel Y dikatakan reliable.

Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis data yang terdiri lebih dari satu variabel, dimana satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan fungsional antara kedua variabel dapat dinyatakan dalam bentuk regresi linear sederhana, sedangkan untuk variabel tak bebas dan beberapa variabel bebas bisa dinyatakan dalam bentuk regresi linear multiple.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk regresi linear sederhana, karena peneliti hanya memilih satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.7 Model Summary

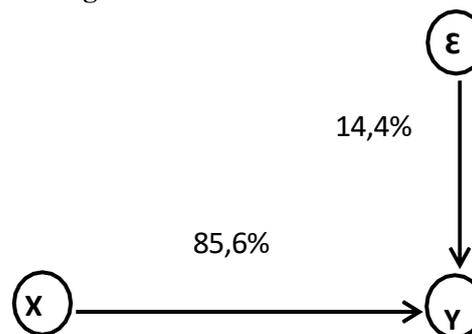
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.853	1.86106

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat nilai R² = 0,856 atau 85,6% R Square dapat dikatakan sebagai koefisien determinasi, artinya bahwa kontribusi variabel koordinasi terhadap variable Y adalah sebesar 0,856 dan 85,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain (100%-85,6% = 14,4%) R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut. Besarnya hubungan kedua variabel dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut :

Paradigma Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian

Uji Model Anova

Table 4.8 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.566	1	1046.566	302.165	.000 ^b
	Residual	176.642	51	3.464		
	Total	1223.208	52			

a. Dependent Variable: KINERJA PECAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Dengan Hipotesis

HO = Model regresi tidak baik digunakan untuk memprediksi nilai Y₁

H1 = Model regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y₁

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat F hitung adalah 302.165 dengan dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) < 0,10 maka hipotesis tolak, artinya model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.

Table 4.9 Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.599	1.063		4.327	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.457	.026	.925	17.383	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Tabel diatas merupakan persamaan regresi :
 $Y = 4.599 + 0,457 X$

Uji t untuk signifikan kosntanta dan variabel dependent. Adapun rumusan hipotesis untu kasus ini adalah:

HO: Koefisien regresi tidak berarti dalam model

H1: Koefisien regresi dalam model

Dalam pengambilan keputusan

Dengan membandikan statistik hitungan dengan statistik tabel,

Jika Statistik t hitung < statistik t tabel, maka HO diterima

Jika statistik t hitung > statistik t tabel maka HO ditolak

Berdasarkan porbabilitas :

Jika probabilitas < 0,10 maka H0 diterima

Jika probabilitas > 0,10 maka H0 ditolak

Berdasarkan tabel diatas ternyata nilai probabilitas untuk koefisien = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,10 hal ini menunjukan kesiginfikanan sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melihat

nilai konstanta maka apabila nilai Y naik sebesar satuan maka nilai X akan naik sebesar 0,457

Hasil hitung melalui program SPSS mengenai pengaruh variabel X terhadap variable Y berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan kriteria interpersi koefisien determinan menunjukan bahwa variable X memiliki pengaruh terhadap variable Y yaitu sebesar 85,6% dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang tinggi. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi sebesar 14,4% dengan demikian hipotesis konseptual mengenai variable X terhadap variable Y sudah teruji.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan $Y = 4.599 + 0,457 X$ dimana Y dan X koefisien regresi sebesar 0,925, menunjukan bahwa prediksi variable X terhadap Variabel Y bersifat positif artinya Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y.
3. Karena pengaruh Variabel X tinggi terhadap Variabel Y sebesar 85,6% sehingga. faktor lain yang tidak terukur pada penelitian mempunyai pengaruh sebesar 14,4 %

Dengan Demikian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung.

Adapun Faktor-Faktor yang menjadi hambatan bagi pelaksanaan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kolaborasi dalam sebuah pekerjaan dapat menyebabkan minimnya potensi inovasi dan

menyebabkan kurangnya efisiensi dalam penyelesaian tugas, ketika pegawai pekerja secara individu upaya untuk mencapai target kurang maksimal juga kurangnya kerjasama dapat mengurangi produktivitas secara keseluruhan

2. Kurangnya koordinasi dan komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas, yang akhirnya memperlambat penyelesaian pekerjaan. Dampaknya, proses pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih lambat, sehingga menurunkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Koordinasi yang tidak optimal juga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman atau tumpang tindih pekerjaan antar bagian.
3. Masih adanya penundaan dan pelimpahan tugas yang mengakibatkan akan menghambatnya kurangnya efisiensi dan kerja tim yang kurang optimal.

Beberapa Faktor penghambat yang dikemukakan peneliti dalam uraian diatas merupakan masalah yang dihadapi oleh pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung, sehingga perlu dicari pemecahannya. Beberapa usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

- a. Para pegawai Perlu mendorong komunikasi terbuka, membentuk tim kerja yang solid, menyelenggarakan pelatihan kerja sama tim, serta memberikan penghargaan atas kinerja tim. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan budaya kerja inklusif, menggunakan teknologi kolaborasi, dan melakukan evaluasi rutin untuk memastikan sinergi yang optimal

sehingga potensi inovasi meningkat dan produktivitas keseluruhan terjaga.

- b. Para Pegawai harus mendorong adanya koordinasi dan komunikasi dalam pelaksanaan tugas, diperlukan langkah-langkah strategis seperti penerapan, penetapan prosedur kerja yang jelas agar setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, membangun budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka akan membantu mencegah kesalahpahaman serta memastikan bahwa setiap bagian dapat bekerja selaras, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih cepat, efektif, dan sesuai dengan harapan.
- c. Penundaan pekerjaan dan pelimpahan tugas yang tidak tepat, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas, penetapan prioritas yang jelas, serta pelimpahan tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, peningkatan kolaborasi tim melalui komunikasi terbuka dan penggunaan teknologi untuk manajemen tugas dapat membantu memastikan distribusi pekerjaan yang lebih efisien, sehingga kerja tim menjadi lebih optimal dan produktivitas meningkat.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan, sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung, pengaruh ini bersifat positif dikarenakan budaya organisasi di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung sesuai dengan karakteristik budaya organisasi dengan baik, kinerja aparatur di Dinas Ketenaga kerjaan Kota Bandung akan meningkat.
- b. Hambatan yang dihadapi dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung masih kurangnya kolaborasi antar pegawai sehingga menghambat efektivitas kinerja pegawai, masih kurangnya kordinasi antar bagian , dan masih adanya pelimpahan tugas antar pegawai sehingga akan terjadi tidak efisiennya suatu pekerjaan.
- c. Usaha untuk mengatasi hambatan tersebut, perlunya mendorong komunikasi terbuka agar pekerjaan tersebut efisien, harus di tekan kan kolaborasi agar pekerjaan lebih strategis dan waktu akan efisien, perlunya evaluasi berkala dimana tidak akan terjadi lagi pelimpahan tugas tersebut.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Achmad, Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmunawawi.
- Mangkunegara 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, Imas. (2015). *Statistik*. Bandung.
- Mangkunegara, prabu (2009). *Evaluasi kinerja sumber manusia*. Bandung: refika aditama.