

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**

**Danisa Rizki Melina<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>**

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis  
Universitas Telkom Bandung

E-mail: [syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Kinerja karyawan yang tercermin dari kinerja organisasi selama tiga periode dari tahun 2019 sampai dengan 2021 masih belum mencapai target yang diharapkan. Penelitian ini adalah deskriptif kausal dan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh dan non-probability sampling dengan jumlah 55 responden. Data tersebut diproses menggunakan program SPSS dan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja memperoleh nilai F hitung  $23,184 > F$  tabel (2,78) terhadap variabel kinerja karyawan. Serta budaya organisasi secara parsial memperoleh nilai t hitung  $2,075 > t$  tabel (2,00), variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar  $4,641 > t$  tabel (2,00), dan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung  $3,315 > t$  tabel (2,00). Dari hasil penelitian kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dipengaruhi secara parsial oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebesar 57,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze and determine the partial or simultaneous influence of organizational culture, leadership, and job satisfaction on employee performance at the Bandung City Culture and Tourism Office. Employee performance, which is reflected in the organization's performance for three periods from 2019 to 2021, has not yet reached the expected target. This research is a causal descriptive and quantitative research method using saturated sampling and non-probability sampling with a total of 55 respondents. The data is processed using the SPSS program. The results of this study indicate that organizational culture, leadership, job satisfaction obtain an F count of  $23.184 > F$  table (2.78) on employee performance variables. As well as organizational culture partially obtaining a t-count value of  $2.075 > t$ -table (2.00), the leadership variable obtains a t-count value of  $4.641 > t$ -table (2.00), and the job satisfaction variable obtains a t-count value of  $3.315 > t$  table (2.00). From the results of research on employee performance at the Bandung City Culture and Tourism Office, it is partially influenced by organizational culture, leadership, and job satisfaction and simultaneously shows that Bandung City employee performance is significantly influenced by*

*organizational culture, leadership, and job satisfaction by 57.7%. and the rest is influenced by other variables.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

## **A. LATAR BELAKANG**

Budaya organisasi, kepemimpinan, serta kepuasan kerja adalah beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada DISBUDPAR Kota Bandung sehingga bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memiliki efek mendalam pada semua aspek kehidupan modern, termasuk operasi organisasi baik di sektor swasta maupun pemerintah. Di era globalisasi, organisasi harus dilihat sebagai makhluk hidup yang berusaha berkembang dan berubah untuk memenuhi kebutuhan lingkungan yang terus berubah. Karena budaya organisasi terbentuk dari kesatuan keyakinan, nilai-nilai, dan paksaan untuk bersikap tertentu dari perusahaan pada anggotanya, maka manajemen harus memperhatikannya agar dapat membentuk organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif berbasis nilai. Nilai-nilai budaya organisasi memandu sumber daya manusianya dalam menunaikan tugas dan berperilaku dengan tepat (Hakim, 2006). Konsep inti pendiri organisasi, disertai dengan berbagai nilai yang telah bergabung membentuk pola pada perilaku yang semuanya bersatu untuk membentuk budaya organisasi yang menjadi tuntunan dalam hal pola pikir dan tindakan yang diambil untuk meraih hasil yang dituju oleh perusahaan. Budaya kuat yang dapat memotivasi organisasi untuk maju dipupuk. Hal ini berarti, signifikansi dari budaya torganisasi cukup besar dalam penentuan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, terutama di pemerintahan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh seberapa kuat budaya tersebut. Akibatnya dapat berdampak pada perilaku dan kinerja anggota. Untuk memerangi transisi intra dan antar organisasi dan mengakomodasi latar belakang komunitas yang beragam, budaya organisasi terkadang perlu penyesuaian dengan

dinamika situasi yang mengalami perubahan (Saad & Abbas, 2018).

Kinerja dinas pariwisata dalam empat tahun terakhir masih belum mencapai target, realisasi persentasi kinerja masih di bawah 100%. Sedangkan pada tahun 2020 ada kenaikan kinerja dari tahun 2019 sebesar 2,08% atau dari 82,7% naik menjadi 84,78% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan lagi sebesar 1,03% dari 84,78% menurun menjadi 83,75%. Pada periode tersebut salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yang tercermin dari kinerja organisasi, salah satunya karena pengaruh pandemi Covid 19. Berikutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu kantor pemerintahan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan terjadi saat terjadi proses memimpin oleh seseorang untuk mengalokasikan seluruh sumber daya institusi, politik, psikologi, dan sebagainya dengan tujuan anggotanya akan terbangkitkan semangat dan motivasinya sehingga tergerak untuk terlibat aktif dalam pencapaian tujuan. Berhasil atau tidaknya kepemimpinan sebagian besar dipengaruhi oleh bagaimana sikap dan gaya yang ditunjukkan oleh pemimpin di kesehariannya, mulai dari cara pemberian instruksi, pembagian tugas serta wewenang, mengomunikasikan maksudnya, memotivasi anggota, pembinaan kedisiplinan bagi anggota, proses penentuan keputusan, dan hal serupa lainnya. Secara esensial, peran kepemimpinan adalah unsur yang vital dalam tiap organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan pada kinerja karyawan sangat besar karena secara langsung dimulai dari perencanaan, pemberian informasi dan instruksi, penentuan keputusan, hingga evaluasi segala persoalan yang menyangkut karyawan langsung berhubungan dengan para pimpinan di organisasi tersebut. Selain dua hal tersebut, faktor kepuasan kerja turut berkontribusi memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana individual secara umum bersikap terhadap pekerjaannya menunjukkan

kepuasan kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja ini linear dengan sikap umum tersebut, semakin tinggi nilai kepuasannya maka semakin baik pula sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya dan berlaku pula sebaliknya (Robbins, 2007).

Pada umumnya, pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia berkuat dengan persoalan-persoalan yang sifatnya kemanusiaan, tak terkecuali kepuasan kerja dari pegawai yang dinilai vital karena secara langsung dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi sebagai sebuah sistem. Kepuasan seorang pegawai tersebut secara garis besar dapat diindikasikan dengan perasaan positif pegawai dalam melaksanakan urusan-urusan kerjanya, termasuk dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi di instansi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai secara serius. Faktor ini harus dipenuhi, dan menjadi tanggung jawab dari pemimpin organisasi. Penyebabnya, kepuasan kerja adalah faktor individual serta sarana bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian, di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja berperan dalam membawa keuntungan bagi pribadi pegawai, organisasi, hingga masyarakat. Perolehan kepuasan kerja akan ambil bagian sebagai salah satu penentu seberapa baik seorang pegawai bersikap terhadap pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi, kepemimpinan, serta kepuasan kerja yang baik pada karyawan, diharapkan terbentuk pola perilaku yang menjunjung rasa hormat dan sopan santun di lingkungan kerja terus meningkat dan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, maka penelitian dilaksanakan pada DISBUDPAR Kota Bandung.

Dalam visinya saat ini, Indonesia berorientasi untuk menjadi negara tujuan wisata kelas dunia, berdaya saing, serta berkelanjutan. Meningkatnya angka statistik wisatawan mancanegara merupakan salah satu indikator dari pencapaian visi tersebut.

Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah kumpulan peraturan yang

keberlakuannya telah berlangsung cukup lama, atau juga berupa suatu keyakinan (*beliefs*) dan perangkat sistem nilai (*values*) yang disertai oleh berbagai asumsi (*assumptions*) sebagai kesepakatan dan pedoman dalam berperilaku dan memecahkan permasalahan organisasi oleh para anggotanya.

Menurut Djafri (2017), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial. Arti dari kepemimpinan tidak dapat dijabarkan dengan suatu posisi jabatan kedudukan, ataupun keuntungan khusus tertentu melainkan mengenai tanggung jawab dan rangkaian perubahan yang mana siapapun dapat memahami, mengamati, dan mempelajari dan mempraktikkan keterampilan tersebut. Kepuasan kerja secara substansial dipengaruhi oleh pekerjaan seorang pemimpin, yang terkait erat dengan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, menawarkan nasihat, dorongan, dan membantu saat dibutuhkan (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja yang signifikan di kalangan karyawan dapat mendorong produktivitas di tempat kerja (Gheitani et al., 2019). Alasannya yakni kepuasan kerja yang dirasakan dapat merangsang keinginan karyawan dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerjanya (Aprilda, 2012).

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Budaya Organisasi**

Sulaksono (2019) menjelaskan budaya organisasi maupun perusahaan ialah sekumpulan sistem nilai yang dijadikan pedoman bagi SDM di organisasi tersebut untuk berperilaku dan melaksanakan kewajibannya. Sutrisno (2018) menambahkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan, kebiasaan, serta nilai yang secara kolektif dipercaya oleh tiap individu di dalam organisasi dan sekaligus menjadi pembeda suatu organisasi dengan yang lain. Robbins & Judge (2019) menjabarkan bahwa secara dimensional, ada empat unsur dalam budaya organisasi yakni meliputi 1) Profesionalitas, 2) Integritas, 3) Kerja Tim, dan 4) Inovasi.

## 2. Kepemimpinan

Sunyoto (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai tahapan perubahan yang terjadi dalam upaya memengaruhi kegiatan individu atau sekelompok orang guna meraih suatu tujuan dengan kriteria tertentu. Sahadi *et al.* (2020) juga memaknai kepemimpinan sebagai sebuah seni yang tujuannya untuk mencapai keinginan tertentu dengan cara melakukan koordinasi dan mendorong individu atau kelompok yang terkait. Menurut Robbins & Judge (2019) dimensi gaya kepemimpinan mencakup kepemimpinan suportif, kepemimpinan direktif, kepemimpinan berbasis partisipasi, dan kepemimpinan berorientasi prestasi.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai tingkatan perasaan senang dari individu mengenai peranan atau pekerjaannya di sebuah organisasi. Tingkat kepuasan pribadi yang diterima akan bersinggungan dengan aspek-aspek situasional di organisasi kerja mereka. Menurut Arianto (2017), kepuasan kerja berhubungan dengan aspek-aspek seperti usaha, peluang pengembangan karir, hubungan antara guru dan staf lainnya, pengaturan kerja dan struktur organisasi, serta merupakan dasar pencapaian kinerja perguruan tinggi. Menurut Badeni (2017) ada 6 dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, yakni: 1) Pemimpin, 2) Pekerjaan tersebut, 3) Rekan Kerja, serta 4) Upah atau Gaji.

## 4. Kinerja Karyawan

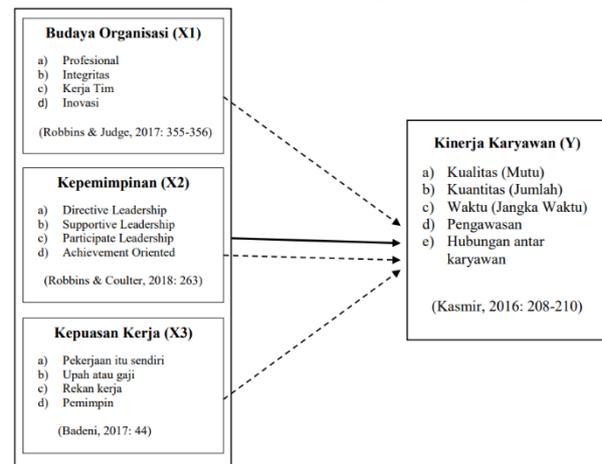
Adamy (2016) mendefinisikan kinerja sebagai perubahan beruntun di dalam organisasi mengenai cara menilai atau mengevaluasi keberhasilan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab kerjanya di suatu periode. Sinambela (2016) menyatakan karyawan harus selalu direncanakan secara terus-menerus karena dalam peningkatan kinerja karyawan bukan peristiwa yang mudah dan cepat tetapi membutuhkan rencana dan tindakan yang berbeda pada setiap periodenya. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator: 1) Hubungan antara karyawan, 2) Kualitas

(mutu), 3) Kuantitas (jumlah), 4) Pengawasan, 5) Waktu.

## 5. Kerangka Konsep

Berdasarkan pemaparan teori tersebut maka disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Kerangka Konsep**



Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

## C. METODE

Penelitian ini memakai kombinasi dari pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif kausal yang dipergunakan sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian yaitu karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sejumlah 55 orang. Pemilihan sampel dilaksanakan dengan metode *non-probability sampling* memanfaatkan teknik sampling jenuh dikarenakan populasi yang diambil sangat minim yaitu sejumlah 55 orang responden. Uji validitas dan reliabilitas menjadi serangkaian tes yang dilakukan untuk mengevaluasi instrumen. Normalitas data dipastikan dengan uji asumsi klasik yang mencakup: “uji normalitas, uji multikolonieritas, serta uji heteroskedastisitas”. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan bagi pengujian hipotesis

menggunakan: “uji parsial (t), uji simultan F, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ )”.

**D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

**1. Analisis Deskriptif Responden**

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	34	61,8%
Laki-laki	21	38,2%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan table 1.1 dijelaskan hasil yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 55 responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dan memiliki persentase sebanyak 38,2% dan jenis responden yang berjenis kelamin perempuan yakni berjumlah 34 orang dan memiliki persentase sebesar 61,8%.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Persentase
≤ 30 Tahun	41,80%
31 - 40 Tahun	41,80%
41 - 50 Tahun	21,80%
> 50 Tahun	-

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dijelaskan mengenai hasil karakteristik berdasarkan usia diperoleh hasil sebanyak 55 orang karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Responden dengan usia kurang dari sama dengan 30 tahun yakni dengan hasil persentase 41,8%, responden yang berada pada usia 31-40 tahun dengan hasil persentase yang didapatkan sebanyak 41,8%. Sementara itu responden yang memiliki usia 41-50 tahun yakni dengan persentase yang dimiliki sebesar 21,8.

- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Persentase
≤ 5 Tahun	45,50%
6-15 Tahun	45,50%
16-25 Tahun	9,10%

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menjelaskan hasil yang diperoleh berdasarkan karakteristik lamanya bekerja, oleh karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebanyak 55 orang. Responden yang lama masa kerja rentang kurang dari sama dengan 5 tahun dengan hasil persentase yang diperoleh sebesar 45,50%, responden yang memiliki lama masa kerja dari rentang 6-15 tahun dengan hasil persentase yang didapatkan yakni sebesar 45,50%. Akan tetapi, responden dengan rentang waktu 16-25 tahun memiliki hasil persentase yang diperoleh sebanyak 9,1%.

- d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Persentase
SLTA	-
DIPLOMA	3,6%
S1	85,5%
S2/S3	5,5%

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, oleh karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sebanyak 55 orang. Responden yang menempuh pendidikan terakhir tingkat diploma hasil persentase yang diperoleh sebanyak 3,6%. Untuk responden yang menempuh pendidikan tingkat akhirnya pada tingkat S1 dengan persentase yang didapat sebanyak 85,5%, dan untuk responden

pendidikan terakhir tingkat S2/S3 yakni dengan persentase yang diperoleh adalah 5,5%.

**A. Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Sugiyono (2019) menjabarkan uji validitas sebagai adalah unsur karakteristik yang sangat diperlukan dalam hasil pengukuran. Pelaksanaan uji validitas dapat dengan memperhatikan *pearson correlation* yang mana nilai sig. variabel < 0,05 telah menunjukkan validitas kebenaran seluruh pernyataan di suatu variabel. Berikut adalah hasil uji validitas penelitian ini:

**Tabel 5 Tabel Uji Validitas**

Dimensi	No Item	R hitung	R tabel	Keterangan	Dimensi	No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,817	0,266	VALID	Kepuasan Kerja	19	0,677	0,266	VALID
	2	0,836	0,266	VALID		20	0,821	0,266	VALID
	3	0,789	0,266	VALID		21	0,574	0,266	VALID
	4	0,721	0,266	VALID		22	0,777	0,266	VALID
	5	0,639	0,266	VALID		23	0,769	0,266	VALID
	6	0,514	0,266	VALID		24	0,829	0,266	VALID
	7	0,793	0,266	VALID		25	0,728	0,266	VALID
	8	0,556	0,266	VALID		26	0,846	0,266	VALID
	9	0,824	0,266	VALID		27	0,794	0,266	VALID
	10	0,702	0,266	VALID		28	0,711	0,266	VALID
	11	0,74	0,266	VALID		29	0,62	0,266	VALID
Kepemimpinan	12	0,661	0,266	VALID	Kinerja Karyawan	30	0,802	0,266	VALID
	13	0,753	0,266	VALID		31	0,739	0,266	VALID
	14	0,809	0,266	VALID		32	0,802	0,266	VALID
	15	0,763	0,266	VALID		33	0,815	0,266	VALID
	16	0,734	0,266	VALID		34	0,828	0,266	VALID
	17	0,751	0,266	VALID					
	18	0,755	0,266	VALID					

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

**2. Uji reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilaksanakan melalui teknik *Cronbach Alpha* dengan alat ukurnya yaitu kompleksitas. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan, seperti diuraikan (Ghozali, 2016), yaitu dengan koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 suatu pertanyaan dapat dianggap andal atau suatu konstruk maupun variabel dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 6 Tabel Uji Reliabilitas**

No	Dimensi	Cronbach Alpha	Sig.	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,938	0,70	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,886	0,70	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,917	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,908	0,70	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Diketahui keseluruhan dimensi penelitian nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Oleh sebab itu, dapat diambil simpulan data variabel yang diteliti bersifat reliabel.

**B. Uji asumsi klasik**

**1. Uji normalitas**

Dilaksanakan melalui metode *kolmogrov-smirnov*, yaitu bila nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi (0,05) memiliki arti bahwa normalnya pendistribusi data.

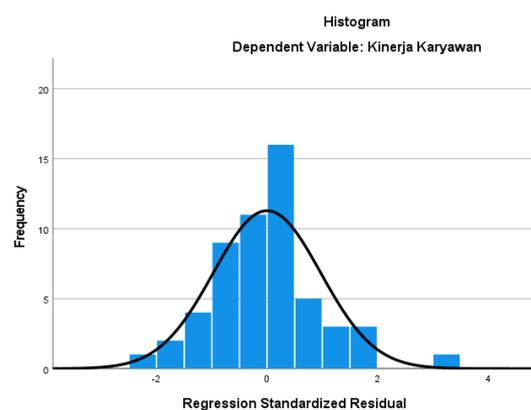
**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65266575
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.062
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

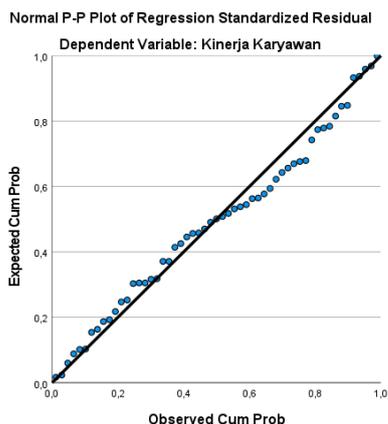
Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* 0.200 > 0.05, yakni data berdistribusi dengan normal dan keseluruhan data penelitian dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Uji normalitas selanjutnya digambarkan dalam grafik histogram serta grafik P-Plot seperti di bawah ini:



**Gambar 1 Uji Normalitas grafik histogram**

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)



**Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot**

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar 1 dan 2 memberikan informasi bahwa grafik tersebut membentuk pola seperti lonceng, yang berarti distribusi data berlangsung normal. Selain itu, data yang digunakan untuk pengukuran telah lolos uji normalitas karena data berdistribusi normal di sekitar garis diagonal searah dengan garis diagonal.

2. Uji multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilaksanakan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) > 0,10 serta nilai *tolerance* < 0,10.

**Tabel 8 Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.984	1.016
.731	1.368
.724	1.380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Diketahui keseluruhan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) > 0,10 serta nilai *tolerance* < 0,10. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan data penelitian ini telah lolos uji multikolonieritas.

3. Uji heteroskedastisitas.

Dilaksanakan dengan menggunakan metode *Glejser* dengan diperlukannya Nilai Signifikansi harus melebihi > 0.05. Diketahui bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) > 0,05. Kemudian penarikan simpulan yang bisa diambil yaitu, data di penelitian ini telah lolos uji heteroskedastisitas.

**Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.114	3.001		1.371	.176
Budaya Organisasi	-.044	.032	-.185	-1.353	.182
Kepemimpinan	.090	.097	.148	.929	.357
Kepuasan Kerja	-.118	.091	-.207	-1.296	.201

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

C. Analisis regresi linier berganda

Berikut adalah hasil persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = 0.102 X1 + 0.682 X2 + 0.459 X3$$

**Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.190	4.551		1.580	.120
Budaya Organisasi	.102	.049	.191	2.075	.043
Kepemimpinan	.682	.147	.494	4.641	.000
Kepuasan Kerja	.459	.139	.355	3.315	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

D. Uji hipotesis penelitian

1. Uji parsial (t)

Di uji t-statistik, apabila signifikansi bernilai < 0,05 (sig<0,05) menandakan bahwasannya variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup besar secara parsial pada variabel terikat.

**Tabel 11 Tabel Uji Parsial (t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.190	4.551		1.580	.120
	Budaya Organisasi	.102	.049	.191	2.075	.043
	Kepemimpinan	.682	.147	.494	4.641	.000
	Kepuasan Kerja	.459	.139	.355	3.315	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

- Variabel Budaya Organisasi (X1) didapatkan nilai t hitung 2.075 > t tabel (2.00) serta nilai signifikansi 0.043 < 0.05 yang berarti “Budaya Organisasi (X1) secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.
- Variabel Kepemimpinan (X2) didapatkan nilai t hitung 4.641 > t tabel (2.00) serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti “Kepemimpinan (X2) secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.
- Variabel Kepuasan Kerja (X3) didapatkan nilai t hitung 3.315 > t tabel (2.00) serta nilai signifikansi 0.002 < 0.05 yang berarti “Kepuasan Kerja (X3) secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

## 2. Uji simultan F

Dilaksanakan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Setiap kali signifikansi bernilai < 0,05, penarikan kesimpulan yang diambil yaitu adanya pengaruh yang diberikan dari variabel independen kepada variabel dependen, pengaruh tersebut berlaku apabila terjadi secara sebaliknya yaitu setiap signifikansi bernilai > 0,05, sehingga kesimpulannya yakni variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 12 Tabel Uji Simultan (F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	518.203	3	172.734	23.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	379.978	51	7.451		
	Total	898.182	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Diketahui nilai F hitung 23.184 > F tabel (2.78), serta nilai signifikansi 0.000 < 0,05, maka

kesimpulannya adalah “variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)”.

## 3. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Hasilnya ditunjukkan melalui tabel di bawah ini, dengan nilai R Square 0.577 atau 57.7%, nilai tersebut mengartikan bahwa variabel-variabel “Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) tersebut berkontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57.7%”, sementara itu sisa 100% - 57.7% = 42.3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

**Tabel 13 Tabel Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.552	2.72957

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Hasil koefisien ditunjukkan oleh nilai R Square 0.577 atau 57.7%, nilai tersebut mengartikan bahwa variabel-variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) tersebut berkontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57.7%, sementara itu sisa 100% - 57.7% = 42.3% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Berdasarkan perolehan data yang didapat dengan menyebarkan lembar kuisioner pada responden yaitu para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, karakteristik yang didapatkan dan disimpulkan dipenelitian ini dengan mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (61,8%).

## 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Kinerja karyawan dipengaruhi sebagian oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, menurut temuan penelitian. Dengan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,043 yang kurang dari 0,05 dan T<sub>hitung</sub> (2,075) >

$T_{tabel}$  (2,00), kesimpulan ini dapat dicapai. Menegaskan bahwasannya, budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Temuan atas penelitian yang dilakukan memiliki konsistensi dengan temuan yang telah dilakukan sebelumnya oleh (smi (2021) dengan hasil bahwa “secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Aceh”.

Selain itu, kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 dan  $T_{hitung}$  (4,641) lebih besar dari  $T_{tabel}$  (2,00). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh kepemimpinan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Nabiilah (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan di ERA Bandung sebagian dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan secara signifikan. Selain itu, tingkat signifikansi untuk kepuasan kerja adalah 0,002 yang kurang dari 0,05, dan  $T_{hitung}$  (3,315) lebih besar dari  $T_{tabel}$  (2,00). Kemudian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Temuan atas penelitian ini memiliki konsistensi dengan temuan yang telah dilakukan sebelumnya oleh Farid (2022) yang mengemukakan bahwasannya “secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cilimus”.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasi pada waktu yang sama. Penegasan ini berdasarkan perhitungan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 23.184 F tabel (2,78).

Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Sejalan dengan penelitian sebelumnya Nabiilah (2022) menyatakan bahwa Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara kolektif atau bersama-sama memiliki signifikansi dalam memengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada ERA Bandung. Pada penelitian yang serupa, Saputra (2017) juga menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, serta kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan travel PT Pojok Celebes Mandiri.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berikut ini adalah hasil kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung:

1. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori "sangat baik", hal tersebut didasari pada analisis studi deskriptif.
2. Berdasarkan hasil dari uji t, Variabel budaya organisasi (X1) didapatkan nilai t hitung sebesar  $2.075 > t_{tabel}$  (2.00) serta nilai signifikansi  $0.043 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel kepemimpinan (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar  $4.641 > t_{tabel}$  (2.00) serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel kepuasan Kerja (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar  $3.315 > t_{tabel}$  (2.00) serta nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Hasil koefisien determinasi dari nilai R Square 0.577 atau 57.7%, nilai tersebut mengartikan bahwa variabel variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), kepuasan kerja (X3) tersebut berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57.7%.

## Rekomendasi

Rekomendasi dari hasil penelitian adalah:

1. Untuk meningkatkan implementasi budaya organisasi, karyawan dalam menjalankan tugasnya harus berpedoman pada aturan organisasi dan kebijakan aturan organisasi terkait budaya dibuat seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin dalam memberikan instruksi kepada jajarannya jangan terlalu rinci dan dengan pendekatan komunikasi yang baik.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu dikaji kembali masalah gaji yang disesuaikan dengan beban kerja karyawan serta didukung oleh *reward management* yang menarik.
4. Target kinerja yang diberikan kepada karyawan untuk dimonitor secara periodik dengan target yang ditetapkan atas kesepakatan bersama dan dukungan penuh manajemen untuk mencapainya.

## REFERENCES

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik ISSN 2088 527x*, 3(2), 181–206.
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Farid, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Administrator Kesehatan Di Rumah Sakit Qwerty. *Jurnal Teras Kesehatan*, 5(2), 11–16.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Ghozali, I. (2016). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*, 2(2), 165–180.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ismi, R. A. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Aceh*. Universitas Telkom Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Nabiilah, F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada ERA Bandung*. Universitas Telkom Bandung.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16. (Vol. 2, Issue 1)*. Salemba 4 : Jakarta

- Saad, G. Ben, & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Journal Problems and Perspectives in Management*, 16(3).
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3).
- Sinambela, Ijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sunyoto, D. (2019). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. CAPS (Center For Academic Publishing Service)*.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta:PrenadaMedia Group.

**halaman ini dibiarkan kosong**