



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Alfayza Diva Azra<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: [alfayzadivaa@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:alfayzadivaa@student.telkomuniversity.ac.id), [saragih@telkomuniversity.ac.id](mailto:saragih@telkomuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-02  <b>Keywords:</b> <i>Organizational Culture;</i> <i>Job Training;</i> <i>Employee Performance.</i>	Organizational culture is a supporting factor in organizational effectiveness, especially in improving employee performance. Meanwhile, job training aims to improve employee competencies that can support work effectiveness. The research aims to test and understand employee performance at the Bandung City Health Office, which is influenced by job training and organizational culture. There are 120 respondents used as research samples, where the selection is by applying saturated sample techniques which are then analyzed by multiple linear regression tests. Furthermore, SPSS version 26 software was applied to facilitate researchers in conducting tests. The implementation of this research is descriptive and causality using a quantitative approach. Based on testing and analysis, it is obtained that employee performance is significantly influenced by job training and organizational culture, both simultaneously and partially. Then the employee performance variable is in a good category while job training and organizational culture are in the very good category.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-02  <b>Kata kunci:</b> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Pelatihan Kerja;</i> <i>Kinerja.</i>	Budaya organisasi merupakan faktor pendukung terciptanya efektivitas organisasi terutama dalam peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dapat menunjang efektivitas kerja. Riset yang dilakukan bertujuan untuk menguji dan memahami tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi. Terdapat 120 responden yang digunakan sebagai sampel riset, dimana pemilihannya dengan menerapkan teknik sampel jenuh yang kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Selanjutnya untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengujian diterapkanlah <i>software</i> SPSS versi 26. Pelaksanaan riset ini berjenis deskriptif dan kausalitas menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengujian dan penganalisaan diperoleh kinerja pegawai dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi, baik secara simultan dan parsial. Kemudian variabel kinerja pegawai berada dalam pengkategorian baik sedangkan pelatihan kerja dan budaya organisasi dalam pengkategorian sangat baik.

### I. PENDAHULUAN

Aset yang harus menjadi fokus utama pemerintah agar dapat menunjang pembangunan nasional yang berkelanjutan salah satunya yakni sumber daya manusianya. Menurut Syafri dan Alwi (2014:8) bahwa upaya dalam menyelesaikan permasalahan publik dengan menyertakan keterlibatan individu merupakan bagian dari mengembangkan kecakapan potensi sumber daya manusianya melalui "program pengembangan sumber daya manusia aparatur". Sumber daya manusia saat ini berperan penting mengingat munculnya wabah COVID-19 yang muncul akhir tahun 2019 hingga sekarang dan kontribusi tenaga medis sebagai sumber daya manusia dalam sektor kesehatan sangat dibutuhkan untuk menanggulangi hal tersebut. Pasca COVID-19 pun menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga medis dalam upaya

peningkatan kesehatan masyarakat dan juga pemerintah pun ikut andil untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di Indonesia. Melihat dari fenomena tersebut, instansi pemerintah dalam sektor kesehatan diharapkan dapat memberikan kontribusinya dalam penanggulangan COVID-19 maupun dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam hal kesehatan.

Salah satu instansi di kota Bandung yang memberikan layanan kesehatan yakni Dinas Kesehatan Kota Bandung yang bertugas untuk melakukan 14 pembangunan kesehatan agar kesejahteraan masyarakat dalam hal kesehatan di Kota Bandung dapat tercapai. Penilaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat dilihat berdasarkan data yang dimuat dalam laporan kinerja periode 2018-2020, yakni:

**Tabel 1.** Kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung Tahun 2018-2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	2018		2019		2020	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Menurunnya persentase balita gizi buruk	%	38%	34%	36,53%	36%	35,64%	33,56%
2	Menurunnya rasio kematian ibu per 100.000 kelahiran hidup	per 100.000 kelahiran hidup	64,94%	75,33%	71,81%	71,49%	71,70%	69,83%
3	Menurunnya rasio kematian bayi per 1.000 kelahiran hidup	per 1.000 kelahiran hidup	27,75%	33,76%	28%	26%	27,50%	20,20%
4	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	Nilai	85,82%	85,04%	78%	80,89%	79%	84,19%

Sumber: LKIP Dinas Kesehatan Kota Bandung (2018-2020)

Menurut uraian data dalam Tabel 1. diperoleh tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung mengalami penurunan maupun peningkatan selama rentang periode 2018-2020. Terlebih lagi, ada beberapa tingkat ketercapaian yang tidak berhasil dipenuhi. Pada indikator menurunnya persentase balita gizi buruk, capaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020 serta lebih rendah daripada ketercapaian target. Selanjutnya rasio kematian ibu berhasil mencapai 75,33% melebihi target yang ditetapkan pada periode 2018. Namun indikator tersebut mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020 serta tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada indikator menurunnya rasio kematian bayi mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan pada tahun 2018, capaian kinerja belum mencapai target. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan yaitu mencapai 28%. Akan tetapi, capaian kinerja menurun menjadi 20,20% pada tahun 2020.

Masih tingginya keterbatasan ketersediaan air bersih, buruknya sanitasi lingkungan, tingginya kasus ODF di wilayah Bandung menjadi pemicu permasalahan gizi buruk pada balita sehingga setiap indikator capaian kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung mengalami penurunan. Terlebih lagi permasalahan terkait “komplikasi faskes rujukan” masih ditangani secara lamban dan belum maksimalnya “program P4K (Perencanaan, Persalinan, dan Pencegahan Komplikasi)”. Adanya indikator yang belum memenuhi target mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja organisasi. Sedangkan kenaikan capaian kinerja indikator-indikator tersebut dikarenakan Dinas Kesehatan Kota Bandung telah melakukan upaya perawatan kepada balita gizi buruk di Kota Bandung di mana jumlah profesi nutrisisionis mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah tenaga kesehatan ini berdampak positif pada meningkatnya sistem surveilans gizi.

Dinas Kesehatan Kota Bandung juga melakukan peningkatan kompetensi pegawai untuk menekan terjadinya kasus meninggal dunia pada

bayi dengan cara memberikan pelatihan manajemen Asfiksia, dan BBLR (Bayi Berat Lahir Rendah) agar bisa menangani kasus gawta janin dalam kategori FKTRL maupun FKTP dalam kondisi baik. Adapun faktor yang dapat mendorong tercapainya target Indikator Kepuasan Masyarakat (IKM) yaitu karena petugas Puskesmas sudah mengikuti pelatihan tentang *Service Excellent* maka kompetensi layanan pegawai kesehatan meningkat. Tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung periode 2018-2020 dapat dilihat di PPKPNS (Penilaian Prestasi Kerja PNS) bagian SKP (Sasaran Kerja Pegawai), untuk lebih jelasnya direpresentasikan dalam Tabel 2.

**Tabel 2.** Penilaian Prestasi Kerja PNS (PPKPNS) Tahun 2018-2020

Tahun	Rata-rata nilai SKP	Perilaku (Nilai rata-rata)					
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
2018	86,62	86,03	85,88	86,59	85,68	85,06	84,93
2019	86,31	85,63	85,43	86,05	94,66	85,35	86,96
2020	94,70	86,47	86,32	86,94	93,74	87,02	88,32

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kota Bandung

Tabel 2. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung selama periode 2018-2020 mengalami peningkatan dan juga penurunan. Nilai *mean* SKP dalam periode 2018 yakni 86,63 kemudian terjadi penurunan pada tahun 2019 yaitu menjadi 86,31. Selanjutnya pada tahun 2020, rata-rata nilai SKP pegawai terjadi kenaikan yang signifikan menjadi 94,70. Untuk mendukung penelitian ini, penulis melakukan survei kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 20 responden dan hasilnya direpresentasikan dalam Tabel 3. Tujuannya memahami ada tidaknya permasalahan pada variabel yang penulis teliti seperti kinerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.

**Tabel 3.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	0%	0%	10%	70%	30%
2	Hasil tugas saya sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan	0%	0%	0%	55%	45%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan	0%	0%	40%	40%	20%

STS= Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S= Setuju; SS = Sangat Setuju

Pada uraian data diatas masih terjadi ketidak optimalan tingkat kinerja pegawai, dimana masih ditemukan 10% respon kurang setuju terhadap pernyataan "Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat". Selanjutnya terdapat 40% yang juga memberikan respon kurang setuju terhadap pernyataan "Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan". Budaya organisasi menjadi faktor penentu kinerja dalam suatu organisasi agar tetap berkembang. Maka diperlukan penyeselarasan diantara kebudayaan dan sumber daya manusianya karena setiap nilai kebudayaan dalam diri seseorang mempengaruhi gaya hidup, sistem maupun struktur organisasi. Menurut Sudarma dalam Wardiah (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik suatu organisasi dan hal tersebut termanifestasikan dalam perilaku verbal dan/atau nonverbal setiap orang yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam menyelenggarakan tugasnya juga memahami bahwa budaya organisasi penting untuk ditanamkan sedini mungkin kepada setiap pegawai agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Wardiah (2016:208) berpendapat bahwa untuk mencapai organisasi yang berprestasi, organisasi harus mengetahui cara untuk menghasilkan pelayanan yang unggul sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

**Tabel 4.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Budaya Organisasi

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0%	15%	35%	45%	5%
2	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	0%	0%	5%	55%	40%
3	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0%	5%	35%	35%	25%
4	Saya selalu datang tepat waktu	0%	0%	0%	40%	60%

STS= Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S= Setuju; SS = Sangat Setuju

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra penelitian ditemukan kurang maksimalnya penerapan budaya organisasi di dalam Dinas Kesehatan Kota Bandung, buktinya saja respon yang diberikan oleh pegawai pada pernyataan "Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan" ditemukan responden kurang setuju dan setuju secara berurutan adalah 35% dan 5%. Selanjutnya pada pernyataan "Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya" didapatkan banyaknya

responden yang kurang setuju dan setuju secara berurutan adalah 35% dan 5%. Hal tersebut berarti bahwa pegawai belum sepenuhnya menjalankan budaya organisasi yang diharapkan akan membuat pegawai berpartisipasi aktif dalam menciptakan ide-ide baru untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi

Tindakan yang bisa dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya yakni melalui kegiatan pelatihan dan penerapan kebudayaan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan cara memberikan fasilitas pelatihan dan pendidikan bagi pegawai. Adanya program pelatihan menjadi wadah pegawai dalam mengembangkan wawasan, kecakapan, dan kemahirannya. Program pembelajaran dan pelatihan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, seperti halnya yang disampaikan oleh Syafri dan Alwi (2014:64) mengenai suatu program yang bisa meningkatkan kinerja pegawai yakni melalui program pelatihan. Maka bisa dikatakan program pelatihan sebagai bentuk pengimplementasian ilmu yang didapatkan selama dipendidikan agar mempunyai kecakapan dalam menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi. Seorang pegawai akan menjalani program pelatihan prajabatan setelah dinyatakan diterima dalam perusahaan tersebut agar pegawai baru bisa memahami mengenai kebudayaan dan sistem kinerja pegawai.

**Tabel 5.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Pelatihan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	0%	15%	15%	45%	25%
2	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan	0%	5%	0%	70%	25%
3	Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan ke depan	0%	0%	0%	40%	60%
4	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0%	0%	5%	55%	40%

STS= Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S= Setuju; SS = Sangat Setuju

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra penelitian mengenai pelatihan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tabel 5. menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih belum maksimal. Sebanyak 15% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan "Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai". Hal ini berarti pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih kurang dan belum menjawab kebutuhan dari pegawai tersebut seperti untuk peningkatan

kompetensi mereka Selanjutnya 5% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan “Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan”. Dari hasil kuesioner pra penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan masih perlu dikembangkan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dan target bisa terpenuhi. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan riset dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

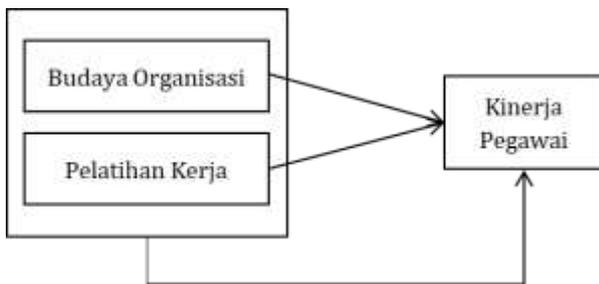
Tujuan penelitian ini adalah menjelajahi hubungan antara budaya organisasi, pelatihan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

H2: Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

H3: Budaya organisasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Model yang diajukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

## II. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam riset menerapkan kuantitatif dengan risetnya berjenis kausal. Suatu riset yang dilakukan untuk menganalisis keterkaitan diantara dependent dan independent variable dalam konteks sebab akibat disebut dengan riset kausal, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013:37). Selanjutnya mengenai suatu teknik penganalisaan data statistik yang dikumpulkan melalui instrumen riset dari data sampel atau populasi yang diimplementasikan dengan menggunakan landasan filsafat positivisme yang bertujuan melakukan pengujian hipotesis riset disebut dengan riset bermetode kuantitatif, berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:8).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Persentase Rata-rata	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	82.8%	Baik
2	Budaya Organisasi	80.9%	Baik
3	Pelatihan Kerja	87.9%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Menurut sajian data tersebut tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai memiliki skor 82.8% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung sudah berjalan dengan baik. Variabel budaya organisasi memiliki skor 80.9% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung sudah diterapkan dengan baik oleh pegawai. Variabel pelatihan kerja memiliki skor 87.9% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung sudah dijalankan oleh pegawai dengan sangat baik. Pengujian data dengan menerapkan regresi linier berganda direpresentasikan dalam Tabel 7 yakni:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.687	0.348		4.853	.000
Budaya Organisasi	.299	.076	.329	3.954	.000
Pelatihan Kerja	.285	.071	.335	4.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2023)

Hasil substitusi data yang direpresentasikan dalam Tabel 7. kedalam persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = 1.687 + 0.299X_1 + 0.285X_2 + e$$

Informasi yang diperoleh menurut hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Variabel kinerja pegawai (Y) akan bernilai sama dengan konstantanya ( $\alpha$ ) senilai

- 1,678 apabila variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>1</sub>) bernilai nol.
2. Pada persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien X<sub>1</sub> senilai 0,299, artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dalam arah positif. Sehingga setiap terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebanyak satu satuan akan berdampak pada pertambahan nilai variabel kinerja pegawai sebanyak 0,299 dengan diasumsikan variabel X<sub>2</sub> bernilai tetap.
  3. Pada persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien X<sub>2</sub> senilai 0,285, artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) dalam arah positif. Sehingga setiap terjadi peningkatan pada variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) sebanyak satu satuan akan berdampak pada pertambahan nilai variabel kinerja pegawai sebanyak 0,285 dengan diasumsikan variabel X<sub>1</sub> bernilai tetap.

Maka kesimpulannya kinerja pegawai dalam kategori baik apabila pelatihan kerja dan budaya organisasi bernilai baik juga. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji t. Pelaksanaan uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kinerja pegawai sebagai *dependent variable* yang dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi sebagai *independent variable* secara parsial. Bentuk rumusan hipotesis yang akan diuji parsial yakni :

1. Tingkat kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh budaya organisasi (X<sub>1</sub>)  
H0a : "Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".  
H1a : "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".
2. Tingkat kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X<sub>2</sub>)  
H0b : "Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".  
H1b : "Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.853	.000
Budaya Organisasi	3.954	.000
Pelatihan Kerja	4.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2023)

Bentuk interpresentasi data dalam Tabel 8. yakni:

1. Ditemukan tingkat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi dengan signifikansi oleh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial karena mempunyai nilai  $t_{tabel}$  tidak lebih dari  $t_{hitung}$  yakni  $1,657 < 3,954$  dan nilai signifikansinya ( $\alpha$ ) tidak melebihi 0,05 yakni 0,000. Maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak.
2. Diperoleh tingkat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial karena mempunyai nilai  $t_{tabel}$  tidak lebih dari  $t_{hitung}$  yakni  $1,657 < 4,029$  dan nilai signifikansinya ( $\alpha$ ) tidak melebihi 0,05 yakni 0,000. Maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak.

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji F. Pelaksanaan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kinerja pegawai sebagai *dependent variable* yang dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja dan juga budaya organisasi sebagai *independent variable* secara simultan. Bentuk rumusan hipotesis yang akan diuji parsial yakni:

1. H0 : "Budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".
2. Ha : "Budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung".

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean	F	Sig.
1	Regression	599,401	2	299,700	25,451	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1377,766	11	11,776		
	Total	1977,167	11			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2023)

Menurut representasi data dalam Tabel 9. diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 25,451 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,451 > 3,073$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 tidak ditolak sedangkan H0 ditolak, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.291	3.432	2.134

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2023)

Menurut sajian tersebut diperoleh *R-square value* senilai 0,303 artinya kinerja pegawai berhasil dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi dalam tingkat 30,3%, dan sisanya yakni 69,7% disebabkan oleh variabel lain diluar riset. Berdasarkan penganalisaan deskriptif mengenai tanggapan responden terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi berjalan dengan baik. kemudian variabel kinerja pegawai berada dalam pengkategorian baik sedangkan pelatihan kerja dan budaya organisasi dalam pengkategorian sangat baik

Selanjutnya terdapat dua teknik yang diimplementasikan dalam pengujian hipotesis yakni uji-t dan uji F, dimana hasil uji-t ditemukan tingkat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi dengan signifikansi oleh budaya organisasi (X1) secara parsial karena mempunyai nilai  $t_{hitung}$  tidak lebih dari  $t_{tabel}$  yakni  $1,657 < 3,954$  dan nilai signifikansinya ( $\alpha$ ) tidak melebihi 0,05 yakni 0,000. Maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak serta diperoleh tingkat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja (X2) secara parsial karena mempunyai nilai  $t_{hitung}$

tidak lebih dari  $t_{hitung}$  yakni  $1,657 < 4,029$  dan nilai signifikansinya ( $\alpha$ ) tidak melebihi 0,05 yakni 0,000. Maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Lalu berdasarkan uji-F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 25,451 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,451 > 3,073$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 tidak ditolak sedangkan H0 ditolak, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi dengan signifikansi oleh pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Penelitian ini berhasil menjelajahi hubungan antara budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini, temuan-temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik dan memberikan arahan bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

##### B. Saran

Budaya organisasi dan pelatihan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dalam pengembangan budaya organisasi dan pelatihan kerja di sektor publik.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Dinas Kesehatan Kota Bandung, 2022. *Profil Dinas Kesehatan Kota Bandung*. [Online] Available at: <https://dinkes.bandung.go.id>
- Hadju, L. & Adam, N., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, pp. 125-135.
- Sugiyono, P., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 19th penyunt. Bandung: Alfabeta.

Syafri, W. & Alwi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. 1st penyunt. Sumedang: IPDN Press.

Wardiah, M. L., 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. 1st penyunt. Bandung: CV Pustaka Setia.