



Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok

Hana Luthfiyyah

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450, Indonesia.

Korespondensi penulis: hanaluthfiyyah6690@gmail.com

Abstract. *The Social Service Office of Depok City is a regional government agency that plays a strategic role in formulating, coordinating, and implementing social development policies to improve the quality of life and welfare of the community in Depok City. The objective of this research is to determine the influence of organizational culture on employee performance and the impact of organizational climate on the performance of employees at the Dinas Sosial Kota Depok. This study employs a quantitative approach using survey methods, with questionnaires as the primary instrument. The sampling technique used is saturated sampling, with a total of 37 respondents from the Social Service Office of Depok City. The data collected were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 25 software. Based on the results of this study, the organizational culture variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculation result of $t_{count} > t_{table}$ ($3.558 > 1.690$) and a significance level of $0.001 < 0.05$. The organizational climate variable (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y), as shown by the calculation result of $t_{count} > t_{table}$ ($2.540 > 1.690$) with a significance level of $0.000 > 0.05$. Simultaneously, the organizational culture variable (X1) and the organizational climate variable (X2) have a positive significant effect on employee performance (Y). This is supported by the calculation result of F_{count} of 28.428 with a significance level of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ ($28.428 > 3.27$). The analysis of the coefficient of determination (R²) shows an R Square of 0.626 or 62.6%, influenced by the organizational culture variable (X1) at 37.4% (100% - 62.6%) and the organizational climate variable (X2) at an R Square of 0.586 or 58.6%, while the remaining 41.4% (100% - 58.6%) is influenced by other independent variables not examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance, Organizational Climate, Organizational Culture, Social Development, Strategic Role.*

Abstrak. Dinas Sosial Kota Depok merupakan instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam merumuskan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan kebijakan pembangunan sosial guna meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat di Kota Depok. Penelitian bertujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 37 pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,558 > 1,690$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Variabel Iklim Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,540 > 1,690$) dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Secara simultan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini didapatkan dari hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 28,428 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,428 > 3,27$). Hal analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh R Square sebesar 0,626 atau 62,6% dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1) 37,4% (100% - 62,6%) dan variabel iklim organisasi (X2) diperoleh R Square sebesar 0,586 atau 58,6% sedangkan sisanya 41,4% (100% - 58,6%) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Sosial, Peran Strategis.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam sebuah organisasi karena perannya sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan operasional. Meskipun teknologi terus berkembang, peran manusia tetap tidak tergantikan karena kemampuan adaptasi, interaksi sosial, dan internalisasi budaya kerja yang tidak dimiliki oleh mesin. Oleh karena itu, pengembangan kualitas pegawai melalui budaya organisasi dan iklim kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Busri & Loliyani, 2023), salah satu metode untuk memahami budaya suatu organisasi adalah dengan melihatnya sebagai sebuah sistem arti yang membentuk dan interpretasikan oleh setiap individu yang berada di dalam organisasi itu. Sistem ini menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya.

Menurut Prihatsanti & Dewi dalam (Reta Lestari & Kurniawan Sujono, 2021). Interaksi yang terjadi di dalam dan di luar organisasi serta perasaan yang dimiliki oleh anggota organisasi membentuk lingkungan kerja yang disebut iklim organisasi.

Menurut Hadi Purnomo dalam (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023) , Kinerja pegawai adalah alat yang berguna untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi dari lintas waktu.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, masih terdapat celah pada konteks instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik struktural dan sistem kerja yang berbeda dengan sektor swasta. Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara spesifik bagaimana budaya organisasi dan iklim kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok. Fenomena rendahnya disiplin waktu, lemahnya rasa tanggung jawab, serta kurangnya kerja sama antarpegawai menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap kedua faktor tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok, serta memberikan rekomendasi berbasis temuan empiris yang dapat digunakan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di lingkungan birokrasi pemerintahan.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Budaya Organisasi

Menurut Jhon dalam (Nurhasanah et al., 2022), budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan mendasar yang muncul, ditemukan, dan diolah oleh sekelompok orang sebagai hasil pengalaman pembelajaran dalam menghadapi berbagai tantangan eksternal dan proses adaptasi dalam organisasi. Menurut Sulaksono dalam (Radiva Dianda Zahra Putri et al., 2024) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- Fokus pada Inovasi dan Pengelolaan Risiko
- Pencapaian Hasil yang Tepat
- Peduli pada Kepentingan Pegawai
- Keterperincian dalam Pelaksanaan Tugas

b. Iklim Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam (Parulian Remus Silalahi & Silalahi, 2024), Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pandangan kolektif dari anggota organisasi mengenai kondisi organisasi serta lingkungannya. Indikator iklim organisasi menurut Darodjat dalam (Amelia & Begawati, 2024) yaitu sebagai berikut:

- Tanggung Jawab
- Identitas Individu dalam Organisasi
- Kehangatan antar pegawai
- Dukungan
- Konflik

c. Kinerja Pegawai

Menurut Syafrina dalam (Mulang, 2023), Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang disesuaikan dengan posisi atau tanggung jawab yang diemban dalam sebuah perusahaan selama periode waktu tertentu. Menurut Robbins Sopiah & Sangadji dalam (Masruroh et al., 2023) memiliki enam indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai, yaitu :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

d. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah, di mana kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui proses penelitian lebih lanjut karena sifatnya sementara.

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok.
3. H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Depok, yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,324, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat signifikansi 5%. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk hubungan antara dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2), terhadap satu variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrument:

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Budaya Organisasi (X₁)			
X1.1	812	0,324	Valid
X1.2	779	0,324	Valid
X1.3	589	0,324	Valid
X1.4	804	0,324	Valid
X1.5	753	0,324	Valid
X1.6	673	0,324	Valid
X1.7	604	0,324	Valid
X1.8	620	0,324	Valid
X1.9	703	0,324	Valid
X1.10	736	0,324	Valid
Iklim Organisasi (X₂)			
X2.1	618	0,324	Valid
X2.2	644	0,324	Valid
X2.3	588	0,324	Valid
X2.4	531	0,324	Valid
X2.5	739	0,324	Valid
X2.6	702	0,324	Valid
X2.7	712	0,324	Valid
X2.8	736	0,324	Valid
X2.9	370	0,324	Valid
X2.10	459	0,324	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	729	0,324	Valid
Y.2	776	0,324	Valid
Y.3	628	0,324	Valid
Y.4	643	0,324	Valid
Y.5	804	0,324	Valid
Y.6	790	0,324	Valid
Y.7	790	0,324	Valid
Y.8	804	0,324	Valid
Y.9	668	0,324	Valid
Y.10	559	0,324	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap instrumen kuesioner. Peneliti dapat menilai reliabilitas instrumen tersebut. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0.886	> 0,60	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0.779	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.888	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah residual variabel dalam regression model mengikuti distribusi normal, normality test dan Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan.

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65783844
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.077
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

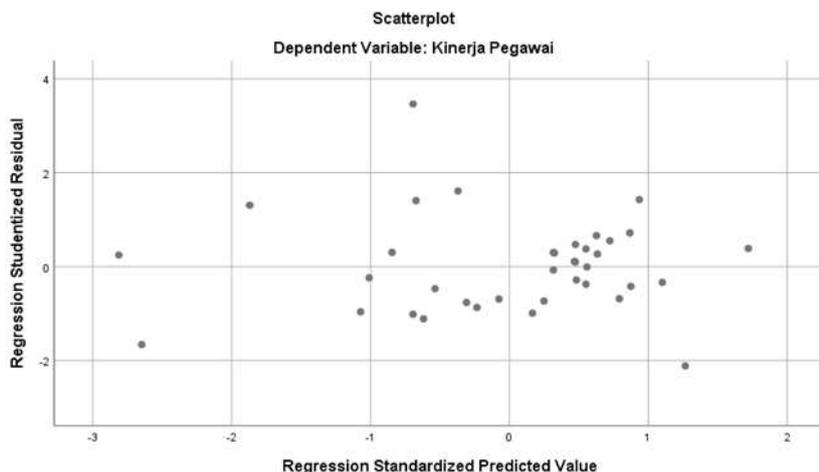
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Dari hasil yang diperoleh, kesimpulannya adalah bahwa data yang dianalisis terdistribusi secara normal, nilai signifikansi (Sig) adalah 0,200 atau lebih dari 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, dan ini menunjukkan bahwa syarat untuk model regresi juga telah dipenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang tidak seragam pada sisa model regresi di antara pengamatan, hal ini dapat dilihat melalui Scatterplot.



Gambar.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Uji heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa dalam studi ini tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas, Seperti yang dapat dilihat dari diagram Scatterplot, garis nol berada pada sumbu y dan titik-titiknya tersebar secara acak. Akibatnya, asumsi-asumsi seperti heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas terpenuhi dalam data penelitian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara mendeteksi multikolinearitas adalah melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria umum untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* di atas 0,1 atau VIF di bawah 10.

Tabel. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.838	4.687		1.886	.068		
	Budaya Organisasi	.544	.153	.581	3.558	.001	.412	2.426
	Iklm Organisasi	.260	.169	.252	1.540	.133	.412	2.426

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,412 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,426 (< 10,00). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan linear antara satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X₁ dan X₂) dikenal sebagai analisis regresi berganda.

Tabel.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.838	4.687		1.886	.068
	Budaya Organisasi	.544	.153	.581	3.558	.001
	Iklim Organisasi	.260	.169	.252	2.540	.133

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 8,838 + 0,544X_1 + 0,260X_2 + \epsilon$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dapat digunakan untuk menilai dampak keseluruhan atau parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.838	4.687		1.886	.000
	Budaya Organisasi	.544	.153	.581	3.558	.001
	Iklim Organisasi	.260	.169	.252	2.540	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji T (Parsial) untuk nilai t_{tabel} 5% atau 0,05 diketahui t = {α;(df = n – k)} sampel penelitian ini adalah n = 37 sampel responden dan variabel penelitian k = 3 variabel, t tabel (37 responden – 3 variabel = 34 df) sebesar 1,690, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi (X₁) memiliki nilai sig sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari pada 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,558 yang mana lebih besar dari t tabel 1,690, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial.

- b. Variabel iklim organisasi (X_2) memiliki nilai sig 0,000 yang mana lebih kecil dari pada 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 2,540 yang mana lebih besar dari t tabel 1,690, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial.

b. Uji F (Simultan)

Tabel. 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.260	2	212.630	28.428	.000 ^b
	Residual	254.308	34	7.480		
	Total	679.568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung 28,428, lebih besar dari F tabel 3,27, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Depok.

4. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pengujian koefisien determinasi parsial bermanfaat untuk mengidentifikasi variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen.

1. Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.588	2.78802

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Diketahui nilai R Squared sebesar 0,600. Dengan begitu, variabel Budaya Organisasi (X1) menjelaskan 60,0% variasi kinerja pegawai, dan sisanya 40,0% dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.586	.472	3.15763

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Nilai R Squared adalah 0,586, yang sudah diketahui secara umum. Berdasarkan data, 58,6% variasi kinerja pegawai disebabkan oleh variabel Iklim Organisasi (X₂), sedangkan 41,4% disebabkan oleh variabel lain.

b. Uji Koefisien determinasi Simultan

Tabel. 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.604	2.73489

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2025

Pengujian koefisien determinasi secara simultan menghasilkan nilai R-Squared sebesar 0,626. Dengan demikian, budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,6% variasi kinerja pegawai Dinas Sosial, sementara 37,4% sisanya dipengaruhi variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah peneliti lakukan tentang pengaruh budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Depok dengan responden sebanyak 37, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut : Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Depok hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel budaya organisasi X_1 , diketahui bahwa nilai R square 0,600 atau sebesar 60% yang artinya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang oleh faktor lain. kuat terhadap kinerja pegawai (Y) dan selebihnya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain seperti variabel Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Depok hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial antara variabel iklim organisasi (X_2), diketahui bahwa nilai R square 0,586 atau sebesar 58,6% yang artinya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) dan selebihnya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Lingkungan Kerja.

Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Depok berdasarkan hasil uji R square penelitian ini budaya organisasi dan iklim organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Efektivitas Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, yaitu R square sebesar 60%, disarankan agar instansi lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas budaya organisasi yang ada. Hal ini bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, menjunjung nilai-nilai kebersamaan, serta mendorong komunikasi yang baik antarpegawai. Dengan budaya kerja yang kuat dan positif, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat secara konsisten.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa iklim organisasi berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai, yaitu R square sebesar 58,6%, maka disarankan agar organisasi menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada hubungan antarpegawai, sistem penghargaan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Dengan iklim kerja yang baik, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Dengan ditemukannya pengaruh simultan yang signifikan dari variabel budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai R square sebesar 62,6%, disarankan agar instansi mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu. Sinergi antara budaya kerja yang positif dan iklim organisasi yang kondusif diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Amelia, R., & Begawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i3>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Survei pada divisi pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Ekaputra, N. D. (2021). Efektivitas penerapan aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) dalam penyusunan dokumen RKPD di Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 62–79.
- Febrian, R., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi kasus pada PT. Kimia Farma Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1). Retrieved from www.jurnal.umb.ac.id

- Hutabarat, E., Handayani, M., Wijayaningsih, R., Yunita, T., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.766>
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>
- Jurnal, H., Saleh, A., Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek, S., & Studi Manajemen Pendidikan Islam, P. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakirin Kecamatan Sungai Lala. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 18(2).
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2022). Penggunaan skala Likert untuk menganalisa efektivitas registrasi stakeholder meeting: Exhibition industry 2020.
- Lestari, R. M., & Sujono, K. (2021a). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1).
- Lestari, R. M., & Sujono, K. (2021b). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1).
- Masruroh, R., Apriani, F., & Sopiyan, P. (2023). Peran manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parameswari, R. (2022). Pengaruh harga, kualitas produk, dan promosi terhadap keputusan pembelian pada PT. Hao Sheng Trading. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 932–946.
- Pramana, A. H., Kusdyah, I., & Alamsyah, A. R. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan pada HOKIBank Bali. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 114–129.
- Pratama, N. A., & Juhaeti, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1).

- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Profesional Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*.
- Saleh, A. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakirin Kecamatan Sungai Lala. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 18(2), 1116–1135.
- Santika, N., Pauzy, M., Lestari, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan citarasa terhadap kepuasan konsumen (Survei pada konsumen M'DI Coffee In Cafe Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11).
- Saraswati, N. P. A. S., Putra, P. A. D., & Utami, N. M. S. (2025). Pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. *EMAS*, 6(4), 936–950. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.10022>
- Sari, K. I. S., Sudemen, W., Sumawidayani, N., & Studi Ilmu Administrasi Negara, P. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)*, 4(2), 75-81. <https://doi.org/10.22225/jcpa.4.2.2024.75-81>
- Silalahi, P. R. S., & Silalahi, H. J. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk.-Porsea (Vol. 2).
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior. *Jesyra*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.976>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Zahra Putri, R. D., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>