

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang mana pada dimensi *consistency* dimana tingkat kedisiplinan pegawai kurang maksimal sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tertunda sehingga waktu yang telah ditentukan untuk bekerja menjadi kurang efektif serta tidak konsistennya pegawai dalam melaksanakan manajemen waktu seperti bolos masuk kerja atau mengulur waktu untuk masuk.

Teori dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa teknik penyebaran angket, observasi, wawancara dan dokumentasi yang dibagikan kepada 101 responden di Lingkup ASDA III Kabupaten Kuningan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Lingkup Asisten Daerah III Kabupaten Kuningan dan mendeskripsikan berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Lingkup Asisten Daerah III Kabupaten Kuningan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Lingkup ASDA III Kabupaten Kuningan. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang kuat, sedangkan secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja yaitu sebesar 97,7% dengan demikian hipotesis konseptual mengenai budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai teruji. Hasil pembahasan secara persial budaya organisasi pada dimensi *involvement* adalah sebesar 20,9%, dimensi *consistency* terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 3,3%, dimensi *adaptability* adalah sebesar 27,8%, dan dimensi *mission* adalah sebesar 29,2.

Kesimpulan dari pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja di Lingkup ASDA III Kabupaten Kuningan memiliki pengaruh yang kuat. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Lingkup ASDA III Kabupaten Kuningan dapat dikatakan teruji. Saran untuk instansi lebih memaksimalkan pendidikan dan pelatihan untuk setiap pegawai dari setiap bagian guna untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja, Kuantitatif

ABSTRACT

The background of the problem in this study is organizational culture which is on the consistency dimension where the level of employee discipline is not optimal, resulting in work that should be completed on time to be delayed so that the time that has been determined to work becomes less effective and employees are inconsistent in carrying out time management such as truancy, come to work or take time to get in.

The theory of organizational culture dimensions used in this study are involvement, consistency, adaptability, and mission. The research method used in this research is descriptive research method with a quantitative approach. The data collection techniques used were questionnaires, observations, interviews and documentation which were distributed to 101 respondents in ASDA III Scope of Kuningan Regency.

The purpose of this study was to find out how the influence of organizational culture on the work effectiveness of employees in the Regional Assistant Scope III Kuningan Regency and describe how much influence organizational culture had on the work effectiveness of employees in the Regional Assistant III Scope of Kuningan Regency.

The results showed that the influence of organizational culture on the work effectiveness of employees in ASDA III Scope of Kuningan Regency. Systematically has a strong degree of influence, while simultaneously organizational culture has a significant effect on work effectiveness, which is 97.7%, thus the conceptual hypothesis about organizational culture on employee work effectiveness is tested. The results of the partial discussion of organizational culture on the involvement dimension are 20.9%, the consistency dimension on work effectiveness is 3.3%, the adaptability dimension is 27.8%, and the mission dimension is 29.2

The conclusion of the influence of organizational culture on work effectiveness in the Scope of ASDA III Kuningan Regency has a strong influence. Thus the conceptual hypothesis regarding the influence of organizational culture on the work effectiveness of employees in ASDA III Scope of Kuningan Regency can be said to be tested. Suggestions for agencies to maximize education and training for each employee from each section in order to further improve the effectiveness of employees' work.

Keywords: Organizational Culture, Work Effectiveness, Quantitative

ABSTRAK

Kasang tukang masalah dina *pangajaran* ieu nyaéta budaya organisasi anu dina dimensi konsistén dimana tingkat disiplin pagawé henteu optimal, hasilna pagawéan anu kedah direngsekeun dina waktosna janten reureuh sahingga waktos anu parantos ditangtoskeun pikeun damel janten kirang épéktip sareng padamel henteu konsisten dina ngalaksanakeun manajemén waktos sapertos pancegahan. datang damel atanapi nyandak waktos lebet.

Téori dimensi budaya organisasi anu digunakeun dina pangajaran ieu nyaéta pipilueun, konsistén, *adaptasi*, sareng misi. Méthode panilitian anu digunakeun dina ieu panalungtikan nyaéta metode panalungtikan deskriptif kalayan pendekatan kuantitatif. Téhnik ngumpulkeun data anu digunakeun dina bentuk kuesioner, obsérvasi, wawancara sareng dokuméntasi disalabarkeun ka 101 réspondén dina wengkuan ASDA III Kabupatén Kuningan.

Tujuan tina panilitian ieu nyaéta pikeun milarian terang kumaha pangaruh budaya organisasi kana épéktipitas padamelan pagawé di Aspék Aspék Lingkup III Kabupatén Kuningan *sareng* ngajelaskeun kumaha pangaruh budaya organisasi kana épéktipitas padamelan dina Lingkup Asistén III Lingkup Kabupatén Kuningan.

Hasilna nunjukkeun *yén* pangaruh budaya organisasi kana épéktipitas padamelan pagawé di ASDA III Wengkuan Kabupatén Kuningan. Sacara sistematis ngagaduhan tingkat pangaruh anu kuat, sedengkeun sakaligus budaya organisasi ngagaduhan pangaruh anu signifikan kana épéktipitas damel, nyaéta 97,7%, sahingga hipotésis konseptual ngeunaan budaya organisasi kana épéktipitas padamelan diuji. Hasil sawala sawaréh ngeunaan budaya organisasi kana diménsi pipilueun 20,9%, diménsi konsistén dina épéktipitas damel nyaéta 3,3%, diménsi adaptasi 27,8%, sareng diménsi misi 29,2

Kacindekan pangaruh budaya organisasi kana épéktipitas damel di Wengkuan ASDA Kabupatén Kuningan ngagaduhan pangaruh anu kuat. Maka hipotésis konseptual ngeunaan pangaruh budaya organisasi kana épéktipitas padamelan pagawé di ASDA III Wengkuan Kabupatén Kuningan tiasa nyarios diuji. Saran pikeun agénsi *pikeun* ngamaksimalkeun pendidikan sareng palatihan pikeun masing-masing pagawé ti unggal bagian pikeun langkung ningkatkeun efektivitas padamelan padamel.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Épéktipitas Gawé, Kuantitatif