



PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI, PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTAKARYA KABUPATEN BOJONEGORO

**Mukhlisin ¹⁾, Woro Utari ²⁾, Nugroho Mardi W. ³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 25 Maret 2020
Revisi pertama : 15 April 2020
Diterima : 20 April 2020
Tersedia online : 30 April 2020

Kata Kunci: Komitmen, Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Efektivitas

Email : mukhlis7819@gmail.com

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu rangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang memiliki hubungan secara struktur dan fungsional dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kesuksesan dari sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari organisasi tersebut, terutama pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Bojonegoro yang menghendaki hasil pekerjaan yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, variabel komitmen organisasi, perubahan organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Selain daripada itu, semuanya dalam kategori baik.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu rangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang memiliki hubungan secara struktur dan fungsional dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Organisasi dipandang sebagai suatu kegiatan dua orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain pada hubungan yang terstruktur dan efektif untuk pencapaian tujuan yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hirarki, yaitu seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau seseorang atau kelompok yang disebut bawahan. Organisasi merupakan sistem kegiatan dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan, tujuan itu akan tercapai dengan baik, apabila kegiatan sekelompok orang tersebut dilakukan dengan sistematis.

Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2012:22). Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan komitmen kerja, perubahan organisasi dan budaya organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Bojonegoro.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi serta peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi serta peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai

di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Suatu pekerjaan tentunya menghendaki hasil yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, suatu pekerjaan perlu dilaksanakan dengan efektif. Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Komitmen

Komitmen merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah :

1. Rasa memiliki terhadap organisasi
2. Rasa lekat dengan organisasi.
3. Arti organisasi secara pribadi
4. Tidak akan meninggalkan organisasi.
5. Bangga dengan organisasi
6. Loyalitas

Perubahan Organisasi

Menurut Pasmore dalam Wibowo (2011:104), menyatakan bahwa perubahan dapat terjadi pada diri kita maupun disekeliling kita, bahkan kadang-kadang kita tidak sadari bahwa hal tersebut berlangsung. Perubahan berarti bahwa kita harus berubah dalam cara mengerjakan atau berfikir tentang sesuatu, yang dapat menjadi mahal dan sulit. Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari karena dorongan eksternal dan karena adanya kebutuhan internal. Semua organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah, lingkungan eksternal organisasi cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan, ada banyak faktor yang bisa membuat dibutuhkan tindakan perubahan. Disisi lain bagi organisasi secara internal merasakan adanya kebutuhan akan perubahan. Oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilhan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan.

Esensi dari suatu perubahan adalah adanya peningkatan kondisi yang lebih baik dari situasi sebelumnya. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2011) menyatakan perubahan organisasi dapat diukur melalui struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, pengaturan fisik dan manusia.

Budaya Organisasi

Husein (2010:207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Menurut Graham yang dikutip oleh Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh organisasi.

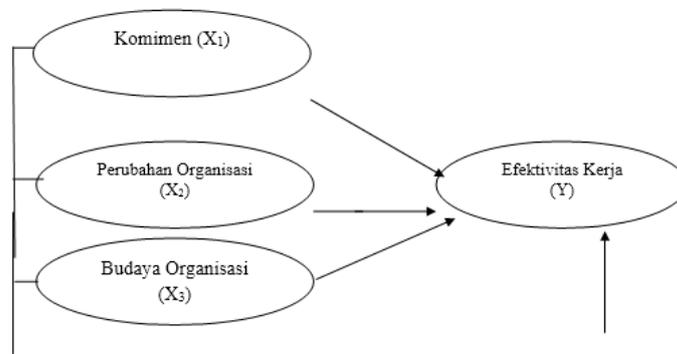
Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Suharsono (2012: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya. Robbins yang disitir oleh Sembiring (2012, 41) memberi pengertian bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Sedangkan, Darmawan, D. (2013:143) mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Orientasi hasil
3. Orientasi orang
4. Orientasi tim

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah seperti dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Data Primer (2019)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.
2. Komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatory. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi, 2012:59). Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. Adapun Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro beralamatkan di Jl. Lettu Suyitno No.39B, Jantur, Mulyoagung, Kecamatan. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro sebanyak 147 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 orang yang merupakan pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang dikehendaki 5%.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber informasi, yaitu pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro yang dijadikan responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan angket. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan pustaka dan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat

dilakukan. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan analisis dengan teknik Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + a + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (peningkatan efektivitas kerja)

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel bebas (komitmen organisasi)

X₂ : Variabel bebas (perubahan organisasi)

X₃ : Variabel bebas (budaya organisasi)

e : Standard error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Statistik deskriptif. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja (Y), komitmen organisasi (X₁), perubahan organisasi (X₂) dan budaya organisasi (X₃) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen organisasi	107	3.00	5.00	4.1771	.47917
Perubahan organisasi	107	2.75	5.00	3.8294	.55859
Budaya organisasi	107	2.50	5.00	3.6238	.52572
Efektivitas kerja	107	2.50	4.25	3.5421	.51337
Valid N (listwise)	107				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 4.1771, perubahan organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.8294, budaya organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.6238, dan efektivitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3.5421.

Untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas Kondisi Variabel Penelitian

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dalam kondisi baik, perubahan organisasi dalam kondisi baik, budaya organisasi dalam kondisi baik, dan efektivitas kerja dalam kondisi baik.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.431	.384		1.123	.026
	Komitmen organisasi	.162	.074	.152	1.281	.027
	Perubahan organisasi	.440	.069	.478	6.418	.000
	Budaya organisasi	.370	.074	.379	4.981	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.431 + 0.162X_1 + 0.440X_2 + 0.370X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi. Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

Konstanta= 0.431 artinya bahwa apabila tidak ada variabel komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi, maka tingkat efektivitas kerja adalah sebesar 0.431 satuan. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0.162 artinya bahwa apabila komitmen organisasi naik satu satuan, maka efektivitas kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya akan meningkat sebesar 0.162 satuan. Koefisien perubahan organisasi sebesar 0.440 artinya bahwa apabila perubahan organisasi naik satu satuan, maka efektivitas kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya akan meningkat sebesar 0.440 satuan dan untuk Koefisien budaya organisasi sebesar 0.370 artinya bahwa apabila budaya organisasi naik satu satuan, maka efektivitas kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya akan meningkat sebesar 0.370 satuan.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.879	3	4.960	39.126	.000
Residual	13.056	103	.127		
Total	27.936	106			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 39.126 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, perubahan organisasi budaya organisasi pegawai terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, perubahan organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya digunakan analisis koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.519	.35604
a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, Per_Organisasi				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.533$ yang berarti bahwa 53.3% efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, budaya organisasi, perubahan organisasi, sedangkan sisanya sebesar 46.7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar komitmen organisasi, budaya organisasi, perubahan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Efektivitas Kerja

Secara parsial komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya digunakan analisis dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel Analisis Uji-t

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	1.123	.026
	Komitmen Organisasi	1.281	.027
	Perubahan Organisasi	6.418	.000
	Budaya Organisasi	4.981	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Nilai t hitung komitmen organisasi adalah sebesar 1.281 dengan signifikansi sebesar 0.027 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
2. Nilai t hitung perubahan organisasi adalah sebesar 6.418 dengan signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial perubahan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
3. Nilai t hitung budaya organisasi adalah sebesar 4.981 dengan signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui, komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa komitmen organisasi dalam kondisi baik, perubahan organisasi dalam kondisi baik, budaya organisasi dalam kondisi baik, dan efektivitas kerja dalam kondisi baik. kondisi ini mengindikasikan bahwa Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya sudah menunjukkan keberhasilannya dalam memberikan komitmen organisasi kepada para pegawai, disamping itu juga dapat membentuk dengan baik perubahan organisasi dan budaya organisasi pegawai sehingga dapat menciptakan efektivitas kerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh secara simultan dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya, hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai uji F hitung sebesar 39.126 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Maka apabila secara simultan ada perubahan pada komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi maka akan berpengaruh secara signifikan pada perubahan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Berdasarkan hasil penelitian yang

telah dilakukan juga didapatkan hasil bahwa sebesar 53.3% efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 46.7% Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya didapatkan bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung komitmen organisasi adalah sebesar 1.281 dengan signifikansi sebesar 0.027 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga apabila ada perubahan pada variabel komitmen organisasi ini akan berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan perasaan emosional pegawai dalam keyakinan organisasi dan nilai-nilainya, meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap bertahan di tempat kerja bila dibandingkan dengan meninggalkan tempat kerja. Memberikan pengarahan berkaitan kewajiban pegawai untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatra (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh perubahan organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya didapatkan bahwa perubahan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung untuk perubahan organisasi sebesar 3.636 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga apabila ada perubahan pada perubahan organisasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya secara signifikan. Peningkatan perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menyesuaikan struktur organisasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya dengan mengacu pada strategi dan system kerja, penggunaan teknologi seperti penggunaan computer dan internet dalam bekerja, kenyamanan pengaturan fisik layout kantor di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya dan penempatan kualitas sumber daya manusia yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati (2017) yang menyatakan bahwa variabel Perubahan Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Kelurahan di Kota Banjar

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya didapatkan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan

Perbukitan dan Ciptakarya, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 3.929 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga apabila ada perubahan pada budaya organisasi pegawai, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Perbukitan dan Ciptakarya secara signifikan.

Peningkatan budaya organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Perbukitan dan Ciptakarya dapat dilakukan dengan pegawai bekerja dengan inovatif dan berani dalam mengambil keputusan yang beresiko dalam pekerjaan, pegawai bekerja dengan berorientasi pada hasil, pegawai bersikap dalam mengambil keputusan-keputusan manajemen dengan mempertimbangkan berbagai efek dari hasil yang dikerjakan dan pegawai menyikapi kegiatan-kegiatan kerja terfokus pada tim dari pada secara individu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainiyah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikansi $0.434 > 0.05$, namun memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.083. koefisien bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin baik pula efektivitas kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi dan Efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Perbukitan dan Ciptakarya semuanya dalam kategori baik.
2. Secara simultan komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Perbukitan dan Ciptakarya.
3. Secara parsial komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Perbukitan dan Ciptakarya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diperlukan upaya yang lebih keras lagi melalui langkah-langkah yang lebih kreatif dan inovatif sehingga mampu meningkatkan kondisi komitmen organisasi, perubahan organisasi, budaya organisasi dan efektivitas kerja.
2. Peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam organisasi sesuai dengan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA.

- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. & Coulter, M. 2012. *Management*. Eleventh edition. Prentice Hall. New Jersey. <http://leadingandfollowing.com/documents/OCAQParticipantManual.pdf>
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education*. New Jersey : 07458. 77-89
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung : Mutiara Press
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada