

**PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGUATAN BUDAYA
ORGANISASI, INTERDEPENDENSI TUGAS, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA**

(Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis
SITOREM pada Widyaiswara Kemdikbudristek di Jawa Barat)

DISERTASI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar

Doktor Manajemen Pendidikan



DISUSUN OLEH:

ALI SADIKIN

NPM 073119002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2023

**PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGUATAN BUDAYA
ORGANISASI, INTERDEPENDENSI TUGAS, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA**
(Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis
SITOREM pada Widyaiswara Kemdikbudristek di Jawa Barat)

DISERTASI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar

Doktor Manajemen Pendidikan



DISUSUN OLEH:

ALI SADIKIN

NPM 073119002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

UJIAN TERBUKA DISERTASI

PROGRAM DOKTOR

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S-3)

Nama : Ali Sadikin
Nomor Pokok Mahasiswa : 073119002
Judul Disertasi : Peningkatan Kinerja melalui Penguatan Budaya Organisasi, Interdependensi Tugas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) dan Analisis SITOREM pada Widyaiswara Kemdikbudristek di Jawa Barat)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

Promotor,


Prof. Dr. Bibin Rubini, M.Pd.

Ko-Promotor,


Dr. Rita Retnowati, M.S.

Tanggal : 25-09-2023

Tanggal : 25-09-2023

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN TERBUKA

Ketua,


Prof. Dr. rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc.

Sekretaris,


Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

Tanggal :

Tanggal : 27/9/2023

Abstrak

Ali Sadikin: Peningkatan kinerja melalui penguatan budaya organisasi, interdependensi tugas, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. (Studi empirik menggunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis Sitorem pada Widyaiswara Kemdikbudristek di Provinsi Jawa Barat).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dan cara meningkatkan kinerja widyaiswara melalui upaya-upaya penguatan budaya organisasi, interdependensi tugas, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis SITOREM untuk analisis indikator-indikator dari variabel penelitian sehingga didapat upaya yang akan dilakukan untuk peningkatan kinerja widyaiswara melalui penguatan budaya organisasi, interdependensi tugas, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada pegawai widyaiswara di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dengan sampel 171 widyaiswara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y), dengan koefisien jalur (β_{z1}) = 0,183. Terdapat pengaruh positif langsung interdependensi tugas (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan nilai koefisien jalur (β_{z3}) = 0,221. Terdapat Pengaruh positif langsung komunikasi interpersonal (X_3) terhadap kinerja (Y), dengan koefisien jalur (β_{z2}) = 0,217. Terdapat pengaruh positif langsung kepuasan Kerja (X_4) terhadap kinerja (Y), dengan nilai koefisien jalur (β_{zy}) = 0,204. Terdapat pengaruh positif langsung budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{y1}) = 0,256. Terdapat pengaruh positif langsung interdependensi tugas (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{y3}) = 0,417. Terdapat pengaruh positif langsung komunikasi interpersonal (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{y2}) = 0,306. Terdapat pengaruh positif tidak langsung budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{zy1}) = 0,047. Terdapat pengaruh positif tidak langsung interdependensi tugas (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{zy3}) = 0,068. Terdapat pengaruh positif tidak langsung komunikasi interpersonal (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X_4), dengan nilai koefisien jalur (β_{zy2}) = 0,064.

Hasil analisis SITOREM didapat upaya peningkatan kinerja widyaiswara dengan memperbaiki indikator-indikator, yaitu: 1) jumlah produk dan jasa pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar yang telah ditetapkan. 2) suatu hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu. 3) akuntabilitas hasil kerja yang tetap memelihara harga diri dan organisasi/instansi, dan mempertahankan atau mengembangkan indikator: 1) hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan program

kegiatan. 2) hasil pekerjaan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. 3) efisiensi pencapaian hasil kerja yang tetap menjunjung moral, etika, dan hukum. 4) efektivitas penggunaan kompetensi untuk mendukung hasil pekerjaan. Budaya organisasi perbaikan pada indikator yang masih lemah, yakni: 1). konsisten pada aturan yang telah ditetapkan. 2). berorientasi pada hasil pekerjaan. 3). melakukan adaptasi terhadap adanya perubahan, dan mempertahankan atau mengembangkan indikator: 1). mendorong melakukan inovasi dalam bekerja. 2). bekerja berorientasi pada tim. 3). pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi. Interdependensi tugas perbaikan dari indikator yang masih lemah yaitu, yakni: 1). ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian. 2) ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya, dan mempertahankan atau mengembangkan indikator: 1). hubungan timbal balik yang saling bergantung. 2). ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian. Komunikasi interpersonal perbaikan indikator yang masih lemah yaitu, yakni: 1). bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain. 2). kemampuan memahami orang lain. 3). keterbukaan diri untuk menerima masukan - masukan dari orang lain, dan mempertahankan atau mengembangkan indikator: 1) kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain. 2). memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi. 3). memberikan dukungan pada orang lain. Kepuasan kerja perbaikan dari indikator yang masih lemah, yakni, 1). pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan. 2). penghasilan yang didapat. 3). memiliki kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan, dan mempertahankan atau mengembangkan indikator: 1). kesempatan peningkatan karir dalam bekerja. 2) keamanan dalam pelaksanaan tugas. 3) hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan.

Kata Kunci: Kinerja Widyaiswara, Budaya Organisasi, Interdependensi Tugas Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

Abstract

Ali Sadikin: *Enhancement performance through strengthening culture organization, interdependence task, interpersonal communication and satisfaction work. (Empirical study use technique Path Analysis (Path Analysis) and Analysis Sitorem at Widyaiswara Ministry of Education and Culture in West Java Province)*

Study This aim For find strategies and ways increase performance widyaiswara through efforts strengthening culture organization, interdependence task, interpersonal communication and job satisfaction. Study This use method analysis track (path analysis) used for know influence direct and not direct between variable, then next with SITOREM analysis for analysis of indicators from variable study so that got effort that will done For enhancement performance widyaiswara through strengthening culture organization, interdependence task, interpersonal communication and job satisfaction work. Study done to employees widyaiswara within the Ministry of Education, Culture, Research and Technology with sample 171 widyaiswara.

The results of the study show that 1) there is a direct influence of organizational culture on performance with coefficient path (β_{z1}) = 0.183 ; 2) there is a direct effect of task interdependence on performance with mark coefficient path (β_{z3}) = 0.221; 3) there is a direct effect of interpersonal communication on performance with mark coefficient path (β_{z2}) = 0,217 ; 4) there is a direct effect of job satisfaction on performance with mark coefficient path (β_{zy}) = 0,204 ; 5) there is a direct influence of organizational culture on job satisfaction with mark coefficient path (β_{y1}) = 0,256 ; 6) there is a direct effect of task interdependence on job satisfaction with mark coefficient path (β_{y3}) = 0,417; 7) there is a direct effect of interpersonal communication on job satisfaction with mark coefficient path (β_{y2}) = 0,306; 8) there is an indirect effect of organizational culture on performance through job satisfaction with mark coefficient path (β_{zy1}) = 0,047; 9) there is an indirect effect of task interdependence on performance through job satisfaction with mark coefficient path (β_{zy3}) = 0,068, ; 10) there is an indirect effect of interpersonal communication on performance through job satisfaction with mark coefficient path (β_{zy2}) = 0,064.

SITOREM analysis results obtained effort enhancement performance widyaiswara with improve the indicators, namely: 1) amount product and services the resulting work in accordance standards that have been set . 2) a results work that can resolved with appropriate time. 3) accountability results steady work _ look after price self and organization / agency, and maintain or developing indicators: 1) results work in accordance with activity program objectives. 2) results work use source the power possessed by the organization. 3) efficiency achievement results

steady work _ uphold morals, ethics and law. 4) effectiveness use competence For support results job. culture _ organization improvements to the existing indicators weak, namely: 1). consistent with the rules that have been established set. 2). result oriented _ job. 3). do adaptation to exists change, and maintain or develop indicators: 1). push do innovation in working. 2). Work team oriented. 3) empowerment source Power man in organization. interdependence task repair from still indicator _ weak that is , namely : 1). dependency individual to other people in one unit part. 2) dependency other employees towards employee others, and maintain or develop indicators: 1). reciprocal relationship depend. 2). dependency individual to other people outside one unit part. Interpersonal communication improvement indicators are still weak that is, namely: 1). behave positive about yourself yourself and others. 2). ability understand other people. 3). openness self For accept input - input from others, and defend or develop indicators: 1). ability interpret every word, sentence, information and behavior of others. 2). give views, thoughts and ideas For progress organization. 3). give support to others Satisfaction Work repair from the indicator that is still weak, namely, 1). control quality work by leadership. 2). income earned. 3). own chance For creativity in employment, and retention or develop indicators: 1). chance enhancement career in working. 2) security in implementation task. 3) relationships work with friends and leaders.

Keywords: Widyaaiswara Performance, Organizational Culture, Task Interdependence, Interpersonal Communication, Job Satisfaction