

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Secara umum, keberadaan suatu organisasi tidak selalu menetap, tetapi selalu dinamis berubah dengan tuntutan masa yang akan datang, baik didalam hal bentuknya maupun strukturnya, orang yang menjabat di dalamnya, mulai dari hal misi dan visi. Semuanya berusaha keras untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung merupakan objek penelitian organisasi pemerintah daerah Kabupaten Bandung, termasuk organisasi dinamis, dikarenakan keberadaannya merupakan hasil dari perubahan atau likuidasi 2 (dua) organisasi yang mengelola menyangkut transportasi di Kabupaten Bandung. (Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, 2020).

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas Perhubungan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Perumusan kebijakan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan, Jaringan Transportasi dan Perkeretaapian, dan Pelayaran

- Pelaksanaan kebijakan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan, Jaringan Transportasi dan Perkeretaapian, dan Pelayaran Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan, Jaringan Transportasi dan Perkeretaapian, dan Pelayaran
- Pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, kepemimpinan Instansi telah melakukan banyak kegiatan untuk memberdayakan pegawai sehingga mereka memiliki kapasitas dan kinerja yang optimal dari upaya untuk mencapai tujuan Instansi, yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan budaya Instansi, para pemimpin telah melakukan banyak kegiatan seperti melakukan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, memberikan pengawasan, menyediakan aturan, dll. dengan harapan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Setiap organisasi dalam Instansi tertentu selalu memiliki tujuan dan berharap keberhasilan dalam bisnisnya. Sebuah organisasi, pemerintah dan sektor swasta untuk mencapai tujuannya (Dewanto, 2018). Tanpa kemampuan pegawai yang baik, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Ini telah terjadi karena banyak pegawai belum melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, jadi tujuan yang ditetapkan oleh Instansi belum tercapai karena kinerja pegawai yang tidak optimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006). Dengan definisi ini, kita dapat mengatakan bahwa pegawai memainkan peran penting dalam melaksanakan aktivitas Instansi untuk mengembangkan kelangsungan hidup Instansi. Keutamaan budaya kerja adalah kontrol dan orientasi dalam pembentukan sikap dan perilaku manusia yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Budaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja komitmen, kepercayaan diri dan perilaku etis. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Warshina, 2011:4).

Untuk kinerja pegawai sesuai dengan standar tenaga kerja yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, manajer Instansi menerapkan aturan dalam masalah dan selalu memperhatikan dan pengawasan. Secara moral, Instansi memberikan pengawasan kepada pegawai dan materi dalam bentuk remunerasi, menawarkan fasilitas ibadah dan tempat kerja praktis. Kenyataan dilapangan ada banyak pegawai yang tidak menghormati aturan yang ditetapkan oleh Instansi misalnya: masih ada pegawai yang tidak menghormati kode etik di Instansi, masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab untuk akhir fungsi mereka dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu di tempat kerja.

Salah satu kepentingan Instansi adalah budaya kerja, itu karena melibatkan kualitas pekerjaan semua pegawai. Menurut Triguno (2018) bertutur bahwa budaya kerja suatu pedoman berdasar pada pandangan kehidupan sebagai taraf yang menjadi kebiasaan, kelakuan, dan intensitas pendorong yang menjadi sebuah

budaya terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang terbentuk dalam suatu pekerjaan.

Budaya pekerjaan produktif berisi nilai-nilai komponen yang dimiliki oleh pegawai, nilai-nilai komponen merupakan pemahaman dasar tentang makna pekerjaan dan lingkungan kerja, perilaku selama kerja, etika kerja, sikap pada saat itu, serta metode yang digunakan di tempat kerja. Jika berkembang dengan baik dan positif nilai masing-masing komponen budaya kerja yang ada di setiap pegawai, kinerja pegawai akan lebih tinggi. Budaya kerja dalam pengembangan yang cepat diperlukan, itu karena Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung memiliki banyak pegawai dan bahwa setiap pegawai memiliki berbagai perbedaan seperti alam, sikap dan cara berperilaku, sehingga budaya kerja dapat menyatukan perbedaan dalam semua pegawai. Ketika budaya kerja telah dilakukan dan pegawai bekerja sama untuk menciptakan budaya kerja yang diterima oleh semua pegawai, bahwa pegawai akan lebih maju dan lebih berkualitas dan pekerjaan akan menjadi lebih kondusif, pegawai juga akan lebih termotivasi dan antusias tentang pekerjaan.

Kemampuan seseorang dibentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik, pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik untuk menjalankan fungsi mereka. Dengan kata lain, seorang pegawai memiliki kemampuan besar untuk melakukan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik atau kinerja kerja yang tinggi. Kemampuan kerja pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya untuk mencapai tujuan dan

tujuan yang ditetapkan. Kemampuan untuk bekerja adalah suatu kondisi dalam diri seseorang dengan semua ketulusan efisiensi dan berhasil melakukan pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu yang optimal. Kesimpulan yang dapat ditarik kemampuan adalah keterampilan yang harus dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan tentang aktivitas fisik dan mental. Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, keterampilan dan pengetahuan (Gondokusumo, 2008). Berdasarkan pendapat yang sudah dibahas diatas dari kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Instansi atau organisasi harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan terus berlatih dengan sikap dan perilaku yang baik. Dengan demikian, itu tidak dapat diabaikan yang juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti kerjasama tim dan budaya kerja. Karena manajemen tenaga kerja dalam suatu organisasi atau Instansi harus dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang lahir dari kerja sama tim yang kuat dan berkeliaran dengan tunas mereka dalam sikap dan perilaku yang baik. Instansi atau organisasi yang fokus pada peningkatan kinerja juga harus dapat menerapkan dan mengarahkan model kerja kerja tim.

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang disepakati sebelumnya untuk mencapai

tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kelompok yang upaya masing-masing menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah entri individu. Itu harus dilakukan bahwa kerja sama adalah multifungsi dari berbagai kepribadian yang menjadi pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama terdiri dari orang-orang profesional yang terkoordinasi untuk bekerja sama untuk mengelola tugas atau pekerjaan khusus. Dengan kata lain, kerja sama adalah sekelompok orang dengan berbagai keahlian mendasar yang membentuk tim untuk mencapai tujuan. Jadi, indikator dari pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan kerjasama tim sangat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey mengenai variabel *Kinerja Kerja* melalui kuesioner langsung terhadap 15 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, pada tanggal 16 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan?	13	86%	2	13%
2.	Apakah standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan Instansi dapat Bapak/Ibu capai dengan baik?	12	80%	3	20%
3.	Apakah penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah tepat waktu sesuai standaryang ditentukan oleh Instansi?	5	33%	10	66%
4.	Apakah Bapak/Ibu, pernah tidak menghadiri alias sengaja mangkir dalam bekerja	1	7%	14	93%
5.	Apakah Bapak/Ibu mampu untuk bekerja bekerjasama dengan rekan kerja?	3	20%	13	86%

*Sumber : Olah Data Peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kuesioner awal pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dari tabel di atas menunjukkan 66% atau sebanyak 10 orang pegawai menyatakan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut narasumber yang peneliti sudah wawancarai, karena pekerjaan yang menumpuk menjadi salah satu hambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada 86% atau sebanyak 13 orang pegawai masih menunjukkan adanya pegawai yang kurang bersosialisasi dan pegawai terbiasa melakukan pekerjaannya sendiri. Penilaian hasil pegawai sangat penting untuk mengetahui sejauh mana kinerja telah dilakukan oleh pegawai. Dengan menilai periode kinerja masing-masing pegawai, maka akan diketahui apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan pegawai, serta keuntungan apa dari pegawai yang harus dipertahankan. Dalam hal ini, dilakukan evaluasi untuk dapat menemukan pegawai yang bekerja secara optimal maupun pegawai yang tidak bekerja secara optimal. Kemudian hal yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yaitu variabel *Budaya Kerja*. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai. Berikut ini hasil kuesioner terhadap 15 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang disajikan dalam bentuk tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Budaya Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan.	12	80%	3	20%
2.	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada dikantor.	11	73%	4	26%
3.	Selalu meminta ijin atasan apabila ada kegiatan di luar kantor.	15	100%	0	0%
4.	Bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan pada saat waktu terdesak yang dibutuhkan oleh pimpinan	3	20%	12	80%
5.	Berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki.	15	100%	0	0%

*Sumber : Olah Data Peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner awal Budaya Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dari tabel di atas menunjukkan 80% atau sebanyak 12 orang pegawai menyatakan masih adanya pegawai yang tidak bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan pada saat waktu terdesak yang dibutuhkan oleh pimpinan. Menurut narasumber, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga menjadi salah satu hambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum terselesaikan. Budaya kerja ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pegawai, baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan dengan alasan



persyaratan kerja yang dapat berubah karena perubahan dalam lingkungan kerja, strategi, lain sebagainya. Hal yang mempengaruhi budaya kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yaitu variabel *Kemampuan Kerja*. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai. Berikut ini hasil kuesioner terhadap 15 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang disajikan dalam bentuk tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Kemampuan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.	15	100%	0	0%
2.	Dalam pengambilan keputusan pegawai selalu meminta saran dan pertimbangan dari atasan dan rekan kerja	13	86%	2	13%
3.	Saya mampu berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.	10	66%	5	33%
4.	Apakah latar belakang tingkat pendidikan Bapak/Ibu sesuai dengan bidang pekerjaan sekarang yang diduduki.	6	40%	9	60%
5.	Instansi memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi	15	100%	0	0%

*Sumber : Olah Data Peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner awal pada Kemampuan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dari tabel di atas menunjukkan 60% atau sebanyak 9 orang pegawai menyatakan masih adanya pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan dengan bidang pekerjaan yang mereka duduki saat ini, sehingga pegawai harus mempelajari atau menyesuaikan hal – hal

baru yang belum pernah mereka pelajari sebelumnya. Menurut narasumber, pada saat melangsungkan pendidikan, mereka merasa kemampuan dirinya tidak cocok dengan jurusan yang diambil, maka terjadi ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang diduduk lalu menurut mereka latar belakang pendidikan bukan jaminan seseorang sukses dalam karier. Tetapi usaha dan kerja keras yang nantinya akan menentukan kesuksesan. Suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhanserta waktu. secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari. Kemudian hal yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yaitu variabel *Kerjasama Tim*. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai. Berikut ini hasil kuesioner terhadap 15 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang disajikan dalam bentuk tabel 1.4 dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Kerjasama Tim**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.	15	100%	0	0%
2.	Berkontribusi yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja.	13	86%	2	13%
3.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik.	15	100%	0	0%
4.	Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat bantuan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.	2	13%	13	86%
5.	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan.	8	53%	7	46%

*Sumber : Olah Data Peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner awal pada Kerjasama Tim pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dari tabel di atas menunjukkan 86% atau sebanyak 13 orang pegawai menyatakan masih kurangnya mendapat bantuan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, menurut narasumber, setiap pegawai sudah memiliki tugasnya masing-masing dan pegawai sudah terbiasa dengan semua alur pekerjaan mereka, jadi setiap pegawai sudah terbiasa menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Kesimpulannya bahwa kerjasama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja sama yang baik dan saling berhubungan satu sama lain dan bekerja secara aktif, yang berisi unsur-unsur kepercayaan, kejujuran, rasa saling percaya, dukungan dan tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa model

penelitian yakni mengenai *kinerja kerja* yang meliputi *budaya kerja, kemampuan kerja dan kerjasama tim* dilihat masih sedikit diterapkan dalam diri masing – masing pegawai. Berdasarkan permasalahan - permasalahan yang sudah dipaparkan diatas dalam lingkup kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan berjudul **“Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kerjasama Tim Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang dan hasil responden yang telah diuraikan, maka permasalahan – permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung sebagai berikut:

**Pertama**, beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung terindikasi tinggi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu dan terindikasi tinggi adanya pegawai yang tidak ingin bekerjasama dengan rekan kerja. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Kerja**.

**Kedua**, beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung terindikasi tinggi adanya pegawai yang tidak bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan pada saat waktu terdesak yang dibutuhkan oleh pimpinan. Hal ini mengindikasikan **Budaya Kerja**

**Ketiga**, beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung terindikasi tinggi pegawai yang menyatakan tidak sesuai dengan latar belakang

tingkat pendidikan yang ditempuh dengan bidang pekerjaan yang mereka duduki.

Hal ini mengindikasikan **Kemampuan Kerja**

**Keempat**, beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung terindikasi tinggi pegawai yang menyatakan kurangnya mendapat bantuan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Hal ini mengindikasikan **Kerjasama Tim**

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis oleh penulis dipenelitian ini, maka penulis merumuskan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Kerjasama tim, dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
4. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung secara simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data bahan yang diperlukan seperti yang dijelaskan dalam perumusan masalah mengenai Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja yang akan digunakan penulis untuk menyusun penugasan akhir seminar manajemen sumber daya manusia.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung secara simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Penelitian Praktis**

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Instansi dalam menentukan suatu langkah mengetahui seberapa besar Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung tersebut memberi dampak yang besar pada kinerja pegawai tersebut.

### **1.4.2 Kegunaan Penelitian Akademis**

1. Bagi penulis pelaksanaan penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui seberapa besar Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kerjasama Tim Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.
3. Bagi Instansi untuk meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan, untuk meningkatkan kualitas kinerja Instansi dalam pencapaiannya.

