

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional.

Berlakunya Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.<sup>1</sup> Oleh sebab itu maka sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi khususnya instansi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang suatu budaya organisasi yang baik.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

---

<sup>1</sup> UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Budaya organisasi menurut Irham Fahmi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi* mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi.<sup>2</sup> Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus baik karena ini akan menjadi suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, jika sumber daya manusianya baik maka budaya organisasinya pun akan baik pula dan sebaliknya jika sumber daya manusianya jelek maka budaya organisasinya pun akan jelek pula.

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi merupakan hal yang penting, ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu terhadap organisasi dan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keadaan ini mencerminkan bahwa begitu pentingnya budaya organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi merupakan keadaan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi di waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi, tujuan tersebut akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang handal, yang menjadi masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini, antara lain dalam masalah manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan suatu budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas

---

<sup>2</sup> Irham Fahmi, 2011, *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*, Bandung, Alfabeta, hlm. 94

aturan dan juga kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non-fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor tersebut.

Sikap profesionalisme para pegawai ataupun pimpinannya akan berpengaruh positif terhadap suatu organisasi karena dengan memiliki sikap tersebut maka akan tercipta suatu organisasi yang mampu mencapai tujuannya, pencapaian tujuan organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi dan hal ini harus diterapkan dalam organisasi pemerintah.

Salah satu organisasi pemerintah yang harus mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi adalah BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung yang merupakan salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 21 Tahun 2007 yaitu bertugas untuk memimpin, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan merumuskan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pembinaan, pelayanan dan pengelolaan pengendalian lingkungan hidup.<sup>3</sup> Dengan adanya tugas yang tercantum dalam Peraturan Daerah tersebut semua aparatur BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara maksimal bagi masyarakat, guna tugas tersebut bisa terlaksana sebagaimana mestinya maka dibutuhkan

---

<sup>3</sup> Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 21 Tahun 2007

sumber daya manusia yang handal agar tercipta suatu budaya organisasi yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan sangat terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan startegi organisasi.

Kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) untuk senantiasa memperhatikan aparaturnya agar bisa melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan meningkatkan budaya organisasi agar rencana atau program yang telah ditetapkan dapat tercapai. Namun dalam kenyataannya berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, ternyata ada beberapa kegiatan atau program yang dalam pelaksanaannya belum maksimal atau tidak mencapai target dan hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2013**

No.	Program/kegiatan	Indikator		Realisasi	%
		Kinerja Utama (IKU)	Target		
1.	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dalam bidang lingkungan hidup yang responsif terhadap kebijakan dan kondisi	Jumlah produk hukum perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	2 peraturan daerah dan 5 peraturan Bupati.	3 perturan Bupati (2013)	42,8 %

No.	Program/kegiatan	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target	Realisasi	%
	lingkungan aktual.				
2.	Berkurangnya tingkat pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan	Presentase penataan teknis dan administrasi pengendalian pencemaran lingkungan industri	75 %	61,33 % (Air 57 % ,udara 77%,B3 50% )	81,8
		Presentase informasi status kerusakan tanah untuk produksi biomassa	100 %	80 %	80,0
3	Meningkatkan sinergitas konstruktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam program-program perlindungan dan pengelolaan	Jumlah penyelenggaraan rapat koordinasi dan sosialisasi perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	50 rapat koordinasi PPL,80 sosialisasi PKL & KSDA, 30 sosialisasi TL	20 rapat koordinasi PPI,32 sosialisasi PKL &KSDA;13 sosialisasi TL	40,6

No.	Program/kegiatan	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target	Realisasi	%
	lingkungan hidup				
4	Menyediakan data dan informasi lingkungan yang transparan dan akuntabel untuk pengambilan kebijakan dan pelayanan masyarakat	Jumlah dokumen perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	5	2	40,0
5	Menerapkan peraturan undang-undang dibidang lingkungan hidup	Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	100% Ditindaklanjuti	40%(setiap pengaduan yang ditindaklanjuti setiap tahun dihitung sebagai 20%)	
6	Mendukung upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	Status Akreditasai laboratorium lingkungan	100%	90%	90,0

Sumber : Bidang Subbagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengendalian

## Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung 2013

Berdasarkan uraian diatas, pengukuran kinerja kegiatan yang dilaksanakan oleh BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) kabupaten Bandung memiliki ketidaksesuaian antara realisasi/hasil kerja dengan target penyelesaian.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPLH (BADAN PENGENDALIAN LINGKUNGAN HIDUP) KABUPATEN BANDUNG”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesesuaian antara hasil kerja dengan target penyelesaian, hal ini terlihat dari adanya beberapa program kerja yang belum tercapai atau terealisasi oleh BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung
2. Masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam mencapai tujuan pada lingkup administrasi pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup).

### **C. Rumusan Penelitian**

Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh integritas, profesionalisme dan keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam mengadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan tujuan utama sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas, profesionalisme dan keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

#### **E. Kegunaan Penelitian**



**a. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara khususnya yang terkait dengan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

**b. Kegunaan Praktis:**

- a. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai;
- b. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti;
- c. Untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

**F. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Asep Tapip Yuni dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perubahan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan

jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.<sup>4</sup> Selain itu menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.<sup>5</sup>

Menurut Keegan dalam buku Manajemen Pemasaran Global, budaya merupakan cara hidup yang dibentuk oleh sekelompok manusia termasuk nilai yang disadari dan tidak disadari, yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya,<sup>6</sup> Menurut Gibson, Ivanicevic & Donnelly (2000) budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki, bersama oleh anggota kelompok dalam suatu organisasi, yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku serta petunjuk dalam memecahkan masalah.<sup>7</sup> Menurut Irham Fahmi budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari.<sup>8</sup>

Menurut Nevizond Chatab Organisasi diidentifikasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.<sup>9</sup> Sebagaimana yang dikatakan Hasibuan menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem perserikatan, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.<sup>10</sup> Menurut James D. Mooney organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester I. Barnard organisasi adalah suatu sistem kerjasama yang terkoordinasi secara

---

<sup>4</sup> Asep Tapip Yani, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Humaniora, hlm. 3

<sup>5</sup> Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Refika Aditama, hlm. 13

<sup>6</sup> Nevizond Chatab op cit hlm 10

<sup>7</sup> Ibid, hlm. 10

<sup>8</sup> Irham Fahmi, op cit hlm 94

<sup>9</sup> Nevizond Chatab, ibid hlm 9

<sup>10</sup> Malayu S. P Siagian, 2009, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 126

sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Sondang Siagian organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama yang secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.<sup>11</sup> Menurut Dimock organisasi adalah perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>12</sup>

Menurut Syamsir Torang budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.<sup>13</sup> Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi.<sup>14</sup> Menurut Fred Luthans (2007) budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2007) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit diubah, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.<sup>15</sup> Dengan pernyataan di atas jelas bahwa budaya organisasi sebagai sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

---

<sup>11</sup> Dedi Sudirman, 1999, Dasar-Dasar Manajemen, Bandung, Armico, hlm. 16

<sup>12</sup> Khaerul Umam, 2010, Perilaku Organisasi, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 22

<sup>13</sup> Syamsir Torang, hlm. 106

<sup>14</sup> Op cit hlm. 94

<sup>15</sup> Eugene McKenna & Nic Beech, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi, hlm. 63

Menurut Moeljono dalam Nevizond Chatab mengemukakan bahwa terdapat tiga prinsip yang digunakan sebagai dimensi dari budaya organisasi, yaitu :<sup>16</sup>

1. Integritas

Penuh dedikasi, jujur selalu menjaga nama baik organisasi, memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan tugas serta taat pada kode etik dan peraturan yang berlaku;

2. Profesionalisme

Bertanggung jawab, efektif dan efisien, disiplin dan berorientasi kemasa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan, transparan, bersifat netral tidak memihak pada kepentingan individu, golongan atau kelompok tertentu;

3. Keteladanan

Memberikan panutan yang konsisten, bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2011:136) dalam bukunya yang berjudul Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.<sup>17</sup> Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Bernardin dan Russel (1993:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output.

Menurut Sudarmanto, kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu :<sup>18</sup>

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran

---

<sup>16</sup> Moeljono, 2007, Profil Budaya Organisasi, Bandung, Alfabeta 32

<sup>17</sup> Lijan Poltak Sinambela, 2012, Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta, Graha Ilmu, hlm. 5

<sup>18</sup> Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 11

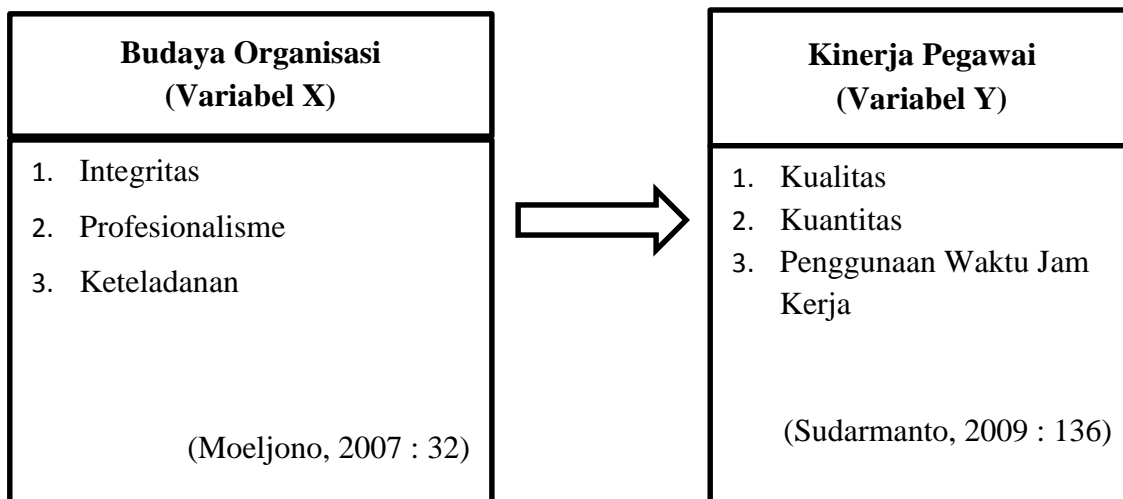
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengemukakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayanti, 2010 : 13)
2. Menurut Irham Fahmi budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. (Irham Fahmi, 2011 :94)
3. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. (Syamsir Torang, 2013 : 106)
4. Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan Poltak Sinambela, 2011:136)

Berdasarkan pada pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, dapat dilihat model paradigma penelitian dan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

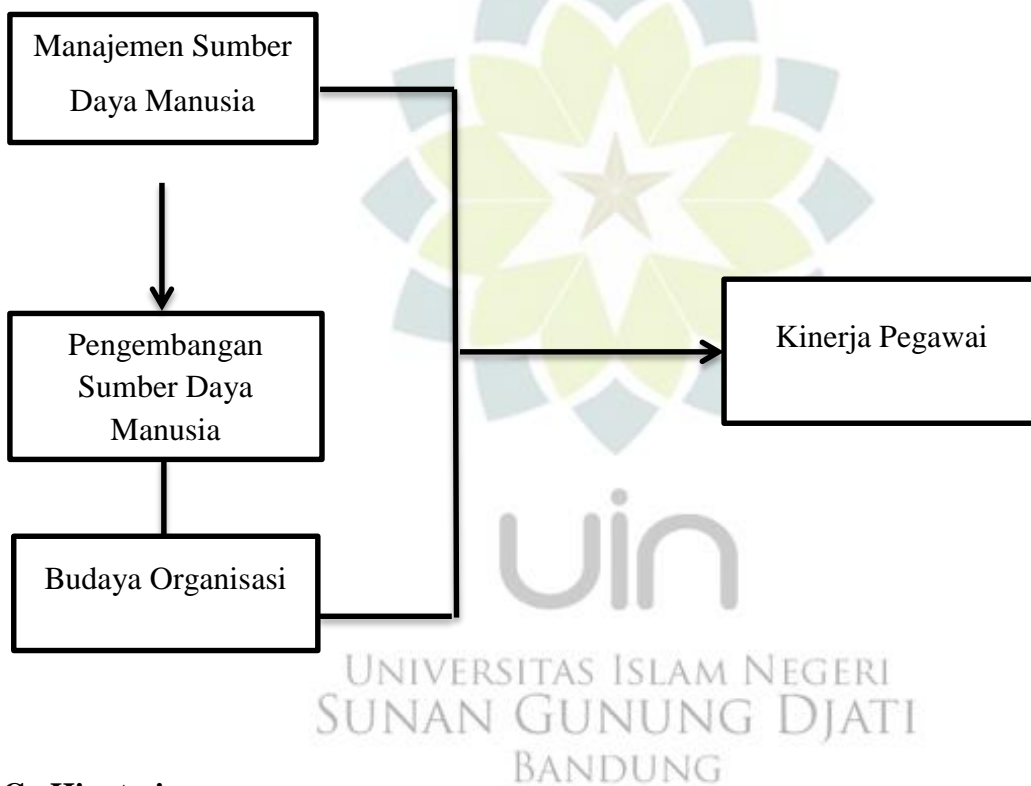
**Bagan 1.1**

**Model Paradigma Penelitian**



## Bagan 1.2

### Model Kerangka Pemikiran



#### G. Hipotesis

- a)  $H_0$  = Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung  
 $H_1$  = Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung
- b)  $H_0$  = Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

$H_1$  = Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

c)  $H_0$  = Keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

$H_1$  = Keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

d)  $H_0$  = Integritas, Profesionalisme dan Keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung

$H_1$  = Integritas, Profesionalisme dan Keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG