

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial pada dasarnya manusia mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Organisasi sangat diperlukan keberadaannya sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

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 dan berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun organisasi, selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, semua itu tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai), karena bagi

kehidupan organisasi sumber daya manusia merupakan motor penggerak, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak akan dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Agar menjadi sumber daya yang kompetitif sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan.

Berhasilnya suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini yang menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas ini lah yang dinamakan budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dan norma-norma, nilai-nilai kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang

yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam pelaksanaan organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*) bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan terbesar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Dalam perkembangan era otonomi ini, Indonesia semakin memiliki kesempatan yang besar untuk menata kehidupan bangsa yang lebih adil, sejahtera dan demokratis. Salah satu contohnya adalah lahirnya UU tentang Pemerintahan

Daerah seperti UU Nomor 23 tahun 2014 dan UU No 9 tahun 2015. Adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah-daerah untuk mengatur otonomi baru. Dalam tulisan ini, diambil salah satu Kecamatan di Kabupaten Bandung sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Solokanjeruk.

Kantor Kecamatan Solokanjeruk sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bandung dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 60 Tahun 2011 tentang pelimpahan sebagian urusan pemerintahan dari Bupati kepada Camat. Pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Solokanjeruk juga diselaraskan dengan Visi, Misi dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Bandung yaitu “Memantapkan Kabupaten Bandung Yang Maju, Mandiri dan Berdaya Saing melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersinergi Pembangunan Perdesaan, Berlandaskan Religius, Kultural dan Berwawasan Lingkungan”, serta berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 99 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Kabupaten Bandung.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara pelayanan bagi kualitas pemberian pelayanan umum kepada masyarakat di wilayah kerjanya, sekaligus menjadi penyelenggara fungsi-fungsi pembangunan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah, maka sesuai dengan program Pemerintah Kabupaten Bandung, mendukung Visi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, di tingkat operasional dibutuhkan kegiatan yang mempercepat Indeks Pembangunan Manusia, dikaitkan dengan

program-program kegiatan di tingkat Kecamatan, untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia sekaligus meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan umum daerah kepada masyarakat secara signifikan, sehingga kantor Kecamatan Solokanjeruk dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat dalam rangka menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintahannya. Disamping itu, Kantor Kecamatan Solokanjeruk harus menepis anggapan masyarakat mengenai kinerja instansi pemerintah yang selama ini dianggap lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ternyata dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai guna menghasilkan pelayanan yang prima bagi masyarakat di Kecamatan Solokanjeruk dan menepis citra buruk yang selama ini melekat pada instansi-instansi pemerintah.

Kinerja pelayanan aparatur Kecamatan merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Kecamatan secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintah yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam pencapaian hasil kerja Kecamatan guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Kecamatan Solokanjeruk masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-

tugas kantor Kecamatan Solokanjeruk masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan adanya beberapa kegiatan atau program yang dalam pelaksanaannya belum maksimal atau tidak mencapai target.

Hal ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja
Kecamatan Solokanjeruk Tahun 2017

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Renstra 2021		Ket.
						Target	Capaian	
1	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	65	69,35	106,69	80	86,68	
2	Presentase Tingkat Perkembangan Desa	%	30	14,8	47,60	45	31,73	
3	Presentasi pelaksanaan peimpahan sebagian urusan pemerintah dari Bupati Kepada Camat.	%	35	36	102,85	50	72	
4	Nilai Akip Kecamatan Solokanjeruk	Nilai	60	-	-	75	-	
5	Presentase BDM / Aset dalam Kondisi Baik	%	60	65	106,33	75	80	
RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR					91,36			

Sumber: Bagian penyusuna program anggaran & keuangan

Selain itu, penulis melihat dari isu strategis yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Solokanjeruk yang tercantum dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Solokanjeruk Tahun 2017 salah satunya yaitu, pelayanan publik masih belum optimal disebabkan kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan peta jabatan.

Kemudian observasi yang penulis lakukan yaitu berbincang dengan sebagian masyarakat yang menerima pelayanan di Kantor Kecamatan Solokanjeruk juga berpendapat bahwa kinerja aparatur kecamatan masih kurang optimal yaitu

diantaranya terlihat ketika masyarakat membutuhkan suatu pelayanan tetapi aparaturnya atau staf yang bersangkutan tidak ada di tempat.

Perangkat Kecamatan harus senantiasa meningkatkan keahlian dan keterampilannya agar mampu menjalankan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi tidak kalah penting juga perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*public service oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

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 Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulis mengemukakan beberapa gejala masalah yang ditemukan di Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung yaitu :

1. Kurangnya kesesuaian antara hasil kerja dengan target penyelesaian, hal ini terlihat dari adanya beberapa realisasi yang masih tidak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh Camat Solokanjeruk.

2. Masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam mencapai tujuan pada lingkup administrasi pada kantor Kecamatan Solokanjeruk kabupaten Bandung.
3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk selama ini belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, bukan untuk keperluan kantor tetapi untuk keperluan pribadi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keteladanan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi penulis**, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah. Dan juga menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Solokanjeruk.
2. **Bagi Kantor Kecamatan Solokanjeruk**, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan informasi bagi Kantor Kecamatan Solokanjeruk tentang budaya organisasi yang ada hubungannya dengan kinerja

pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dikemudian hari.

3. **Bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa/i di masa mendatang.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam menjalankan organisasi sumber daya yang dibutuhkan harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia berperan sangat menentukan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2010: 13) 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. Sedangkan menurut A.F Stoner dalam buku Yuni (2011: 3) 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 memerlukannya.

Menurut Gibson, Ivaniecevic & Donnelly dalam Chatab (2007: 10) 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, 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. Menurut Fahmi (2015: 46) budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari.

Menurut Chatab (2007) 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.

Makmur dalam bukunya yang berjudul Filsafat Administrasi (2012: 107) mengemukakan bahwa organisasi adalah sebagai berikut:

”Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan sosial dari sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bereaksi ke dalam suatu ikatan pengaturan dan keteraturan, dengan memiliki fungsi dan tugas sebagai suatu kesatuan yang mengarah pada pencapaian tujuan serta mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan secara tegas masing-masing manusia yang terikat dalam persekutuan”.

Hasibuan (2009: 126) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem perserikatan, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Dimock dalam Umam (2010: 22) 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. Selain itu James D. Mooney dalam Sudirman (1999: 16) mendefinisikan bahwa organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Luthans dalam Chatab (2007) budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Menurut Kreitner & Knicki dalam Chatab budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Torang (2013: 106) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu berikutnya. Menurut Irham Fahmi 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.

Moeljono dalam Chatab (2007) mengemukakan bahwa terdapat tiga prinsip yang digunakan sebagai dimensi dari budaya organisasi, yaitu :

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 ke masa 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, dan berjiwa besar.

Rue & Byars (1981) dalam Pasolong (2014), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Menurut Interplan (1969) dalam Pasolong, kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program, dan misi organisasi. Murphy dan Cleveland (1955) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku

yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Ndraha (1977), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah. Sedangkan Widodo (2006), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009: 7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja dalam proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Sinambela (2012: 5) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja.

Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain.

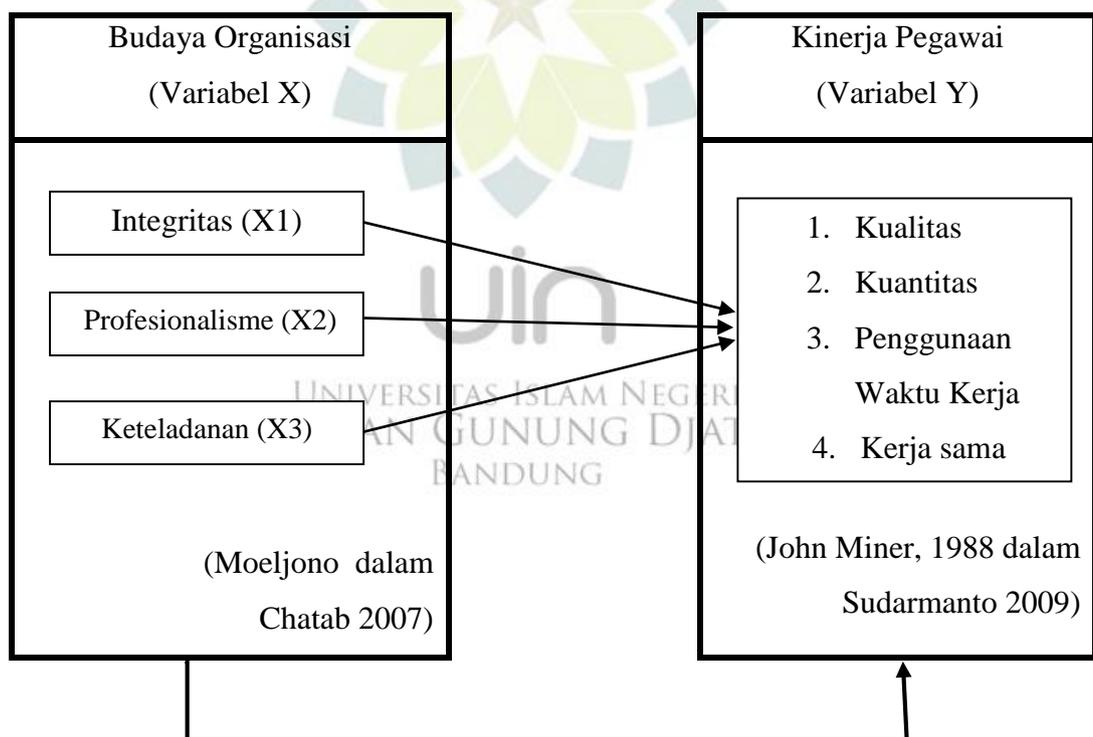
Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

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 an penilaian. (Sedarmayanti, 2010 : 13).
2. Menurut Gibson, ivaniecevic & Donelly (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. (Nevizond Chatab, 2007 : 10).
3. Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas keja para pegawai dan pimpinan organisasi. (Irham Fahmi, 2015 : 47).

4. Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan Poltak Sinambela, 2012: 5)

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

Gambar 1.1
Model Paradigma Penelitian



G. Hipotesis Penelitian

1. H₀ = Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

H₁ = Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

H₀ = Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

H₁ = Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

2. H₀ = Keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

H₁ = Keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

3. H₀ = Integritas, Profesionalisme dan keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung,

H₁ = Integritas, Profesionalisme dan keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG