



.....
**IMPLIKASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN SOLOKANJERUK KABUPATEN BANDUNG**

Oleh
Hadi Prabowo
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Email : hadi.prabowo@gmail.com

Abstract

The organizational culture of Solokanjeruk District, Bandung Regency is not yet optimal. This has an effect on employee performance. This study aims to determine how much influence the integrity of employee performance, the influence of professionalism on employee performance, the influence of exemplary on employee performance and the influence of organizational culture on employee performance simultaneously. The method used in this study is an associative research method or relationships. Collecting data through literature and field studies with observation techniques and distributing questionnaires to all employees of Solokanjeruk District, amounting to 25 people. While the data measurement techniques used by researchers are validity test, reliability test, hypothesis testing such as correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous influence test (F test) and partial effect (t test). Based on the results of research and discussion shows that there is a strong relationship between integrity and employee performance that is equal to 0.643, there is a strong relationship between professionalism and employee performance that is equal to 0.662, there is a very strong relationship between exemplary with employee performance that is equal to 0.875, and there is a relationship which is very strong between organizational culture in terms of integrity, professionalism and exemplary simultaneously with employee performance of 8.50. Thus the conclusion that there is a positive relationship. Then in t-test partially, the t-value is greater than t-table ($7,738 > 2,069$), then the hypothesis proposed, "Organizational culture influences employee performance at Solokanjeruk Sub-district Office, Bandung Regency is acceptable".

Keywords: Organizational Culture, Service & Employee Performance.

PENDAHUALUAN

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 profesional dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas dan profesional 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, berbeli-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. 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 peempahan 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 (diolah penulis)

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 aparatur 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.

LANDASAN TEORI

Wibowo (2010: 363) mengatakan bahwa suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Menurut Fred Luthans dalam Chatab (2007) budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Menurut Kreitner & Knicki dalam Chatab (2007) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut Torang (2013: 106) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu berikutnya. Dan menurut Thompson Stickland (2001) dalam Torang budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi.

Moeljono dalam Chatab (2007: 28) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) komponen

sebagai variabel bebas yang merupakan budaya organisasi, yaitu :

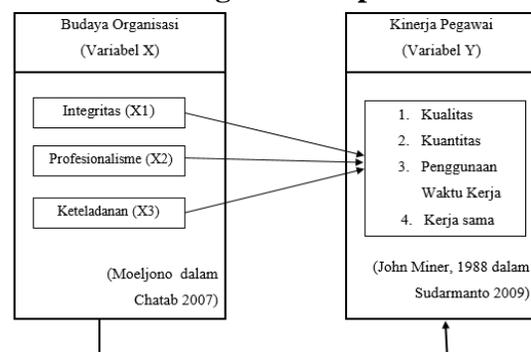
1).Integritas,Penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga nama baik organisasi, memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan tugas serta taat pada kode etik dan peraturan yang berlaku; 2).Profesionalisme,Bertanggung jawab, efektif dan efisien, disiplin dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi 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.

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 tolak 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.

Gambar 1. Kerangka Konseptual





METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifatnya penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik studi kepustakaan studi lapangan melalui observasi dan angket.. Dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Administrasi Anggara (2015: 21) mendefinisikan bahwa penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antarvariabel atau pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Penelitian ini disebut juga penelitian kolerasional. Disebut pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang pemecahan masalahnya dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran.

Dalam penelitian ini penulis mencoba melakukan penelitian tentang hubungan dua variable yaitu variable X dan variable Y, untuk variable X yaitu budaya organisasi dan variable Y yaitu kinerja pegawai, sehingga penulis akan melakukan penelitian tentang hubungan kausal atau sebab akibat yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud yaitu sejumlah pegawai dalam lingkup Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung yang berjumlah 25 orang.

Menurut Sugiyono (2017: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk yang berjumlah 24 orang dijadikan sampel.

1).Jenis Data,Jenis data dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya integritas, Profesionalisme, keteladanan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.**2).Sumber Data,**Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut: **(a) Data Primer.** Menurut Sugiyono

(2011:225) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data, data primer yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari Seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung. **(b) Data Sekunder,** Menurut Sugiyono (2011:225) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini seperti catatan atau dokumentasi Kecamatan Solokanjeruk berupa data pegawai, renstra, absensi pegawai, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), dan data yang diperoleh dari berbagi literatur kepustakaan yang relevan.

Untuk pengkategorian jawaban atau tanggapan responden, dilakukan dengan membuat pengkategorian sesuai dengan pernyataan/pertanyaan, menurut Redi Panuju yaitu untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum, interval dan jarak intervalnya. Data-data yang telah dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya diolah. Menurut Panuju juga untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial digunakan langkah-langkah sebagai berikut : 1).Nilai Indeks Minimum : skor terendah dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden. 2).Nilai Indeks Maksimum : skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden. 3).Interval adalah selisih antara nilai indeks minimum dengan indeks maksimum. 4).Jarak interval adalah interval ini dibagi dengan jumlah jenjang yang diinginkan. 5).Dengan demikian, maka rumus perhitungannya sebagai berikut :

1. Nilai Indeks Minimum = 1 x jumlah pertanyaan x jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum = 5 x jumlah pertanyaan x jumlah responden.
3. Interval = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum.
4. Jarak interval = $\frac{\text{interval}}{\text{jumlah jenjang}} = \frac{\text{interval}}{5}$



Dari pengukuran rumus tersebut maka batas kategorinya bisa digambarkan secara kontinum :



Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, Sugiyono (2017: 147) statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Teknik Pengukuran Data

a. Uji Validitas,

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono (2017: 121) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Brivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) yang akan dianalisis dengan menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan dari setiap responden. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikasinya dengan menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ t tabel atau r hitung $>$ r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Atau hasil output SPSS akan menandai signifikansi dari setiap item pertanyaan apakah valid atau tidak bila nilai signifikasinya tidak lebih dari 0,05.

Setelah diketahui hasil penghitungan uji validitas dengan menggunakan SPSS untuk korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) maka dapat diketahui bagaimana hubungan yang dihasilkan antar variabel yaitu dengan menggunakan tabel interpretasi koefisien kolerasi.

Tabel 2 Tabel Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010 : 214)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Sugiyono (2017: 121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sehingga hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Boru Hasibuan Regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X, X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram yang linier. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan. Dalam penelitian ini yang diteliti yaitu pengaruh variabel bebas (*independen variable*) yaitu Integritas (X_1), Profesionalisme (X_2), Keteladanan (X_3) terhadap variabel terikat (*dependen variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungannya dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi



Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan dikalikan dengan 100%. Untuk mengetahui pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut akan digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono.

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

$0\% \leq KD \leq 100\%$	Tingkat Hubungan
81% - 100 %	Sangat tinggi
49% - 80%	Tinggi
17% - 48%	Cukup Tinggi
5% - 16 %	Rendah Tapi Pasti
0% - 4%	Rendah / Lemah Sekali

Sumber : Sugiyono (2001:183)

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Integritas (X_1), Profesionalisme (X_2), Keteladanan (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya ditentukan nilai t table distribusi t dicari pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ atau 0,05. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. H_0 = Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
 H_1 = Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
2. H_0 = Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
 H_1 = Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

3. H_0 = Keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung
 H_1 = Keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

4. H_0 = Integritas, Profesionalisme dan keteladanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung,
 H_1 = Integritas, Profesionalisme dan keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

Dalam penelitian ini untuk menguji t dapat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008: 214) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah data atau kasus

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut maka untuk melihat apakah hubungan kedua variabel dimaksud berpengaruh atau tidak, dapat diketahui jika nilai t hitung > t table, maka hubungan kedua variabel signifikan. Adapun cara praktis uji t yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS.

4. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada F menurut table maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji F menggunakan SPSS 20 atau dapat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut :



$$F = \frac{R^2(N - M - 1)}{1M(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

M = jumlah variabel independen yang digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengolahan Data Penelitian

a). Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Tabel 4. Skor Variabel Budaya Organisasi

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
1	13	11	1	0	0	112
2	12	13	0	0	0	114
3	9	14	2	0	0	110
4	7	17	0	1	0	105
5	9	15	1	0	0	108
6	9	13	3	0	0	106
7	5	19	0	1	0	103
8	9	12	3	1	0	104
Jumlah Skor						862

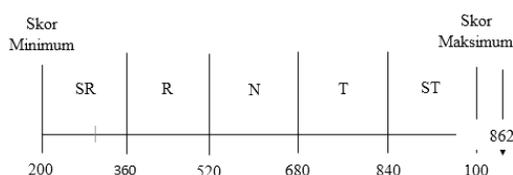
Sumber : Hasil Penelitian (diolah Penulis),2018

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 1 \times 8 \times 25 \\ &= 200 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 8 \times 25 \\ &= 1000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai} \\ &\text{Indeks Minimum} \\ &= 800 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{800}{5} = 160$$



Berdasarkan perhitungan pada tabel 1 dan pada garis interval di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 862 yang terletak antara rentang 840 dan 1000, dengan demikian mengartikan bahwa budaya organisasi berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi. Dari data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Solokanjeruk melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki tingkat kategori yang sangat tinggi.

Kemudian untuk mengetahui tingkat kategori pada setiap dimensi budaya organisasi, peneliti menggunakan tiga tolak ukur untuk menilai budaya organisasi yang ada. Ketiga tolak ukur tersebut yaitu:

1. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Integritas

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.2 rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi budaya organisasi.

Tabel 5. Skor Dimensi Integritas

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
1	13	11	1	0	0	112
2	12	13	0	0	0	114
3	9	14	2	0	0	110
Jumlah Skor						336

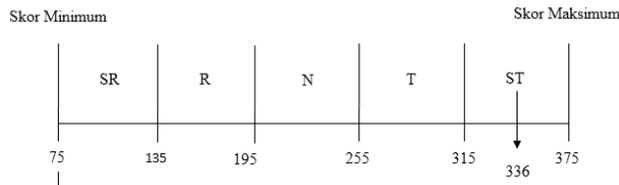
Sumber : Hasil Penelitian (Diolah penulis),2019

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 1 \times 3 \times 25 \\ &= 75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 3 \times 25 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} &= 375 \\ \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks} \\ \text{Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} & \\ &= 375 - 75 \\ &= 300 \\ \text{Jarak Interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{300}{5} = 60 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.2 dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi integritas memperoleh nilai sebesar 336 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 315 dan 375. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi integritas berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Profesionalisme

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.3 rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi budaya organisasi.

Tabel 6. Skor Dimensi Profesionalisme

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
4	7	17	0	1	0	105
5	9	15	1	0	0	108
6	9	13	3	0	0	106
Jumlah Skor						319

Sumber : Hasil Penelitian (diolah penulis),2019.
 $\text{Nilai Indeks Minimum} = \text{Skor Minimum} \times \text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden}$

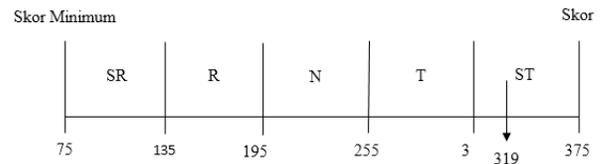
$$\begin{aligned} &= 1 \times 3 \times 25 \\ &= 75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 5 \times 3 \times 25 \\ &= 375 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks} \\ \text{Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} & \\ &= 375 - 75 \\ &= 300 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{300}{5} = 60$$



Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.3 dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi integritas memperoleh nilai sebesar 319 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 315 dan 375. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi integritas berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

Tanggapan Responden Mengenai Keteladanan

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.4 rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi budaya organisasi.

Tabel 7. Skor Dimensi Keteladanan

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
7	5	19	0	1	0	103
8	9	12	3	1	0	104
Jumlah Skor						207

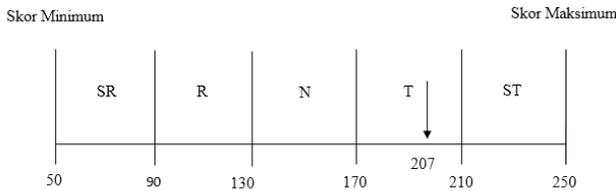
Sumber : Hasil Penelitian (diolah oleh penulis),2019.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 &= 1 \times 2 \times 25 \\
 &= 50 \\
 \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\
 &= 5 \times 2 \times 25 \\
 &= 250 \\
 \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\
 &= 250 - 50 \\
 &= 200
 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{200}{5} = 40$$



Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.4 dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi integritas memperoleh nilai sebesar 207 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 170 dan 210. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi integritas berada pada garis interval yang berkategori tinggi.

b). Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Dalam mengukur Kinerja Pegawai peneliti menggunakan teori John Minner dalam buku Sudarmanto yang mengemukakan bahwa untuk mengukur Kinerja Pegawai adalah dengan menggunakan dimensi Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu kerja dan Kerjasama. Untuk mengetahui kondisi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk, peneliti menggunakan kuesioner yang di sebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk dengan menggunakan teori di atas sebagai dimensi dari kinerja pegawai. Kuesioner tersebut terdiri dari 8 pernyataan positif. Setelah peneliti melakukan pengolahan data dengan 8 pernyataan mengenai kinerja pegawai yang ditanggapi responden, maka diperoleh data dari hasil kuesioner tersebut yaitu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 8. Skor Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
9	7	17	1	0	0	106
10	7	16	2	0	0	105
11	7	17	0	1	0	105
12	6	18	0	1	0	105
13	11	11	3	0	0	108
14	6	18	1	0	0	105
15	12	12	1	0	0	111
16	10	14	0	1	0	108
Jumlah Skor						853

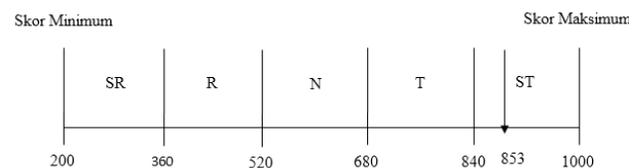
Sumber : Hasil Penelitian (diolah Penulis),2019

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\
 &= 1 \times 8 \times 25 \\
 &= 200
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\
 &= 5 \times 8 \times 25 \\
 &= 1000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Nilai Indeks} \\
 &= 800
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Jarak Interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \\
 \frac{800}{5} &= 160
 \end{aligned}$$



Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.5 dan pada garis interval di atas menjelaskan bahwa kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 853 yang terletak antara rentang 840 dan 1000, dengan demikian mengartikan bahwa kinerja pegawai berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi. Dari data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Solokanjeruk melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja



pegawai memiliki tingkat kategori yang sangat tinggi.

Kemudian untuk mengetahui tingkat kategori pada setiap dimensi kinerja pegawai, peneliti menggunakan empat tolak ukur untuk menilai kinerja pegawai yang ada. Ketiga tolak ukur tersebut yaitu:

1. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kualitas

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.6 rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi kinerja pegawai.

Tabel 9. Skor Dimensi Kualitas

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
9	7	17	1	0	0	106
10	7	16	2	0	0	105
Jumlah Skor						211

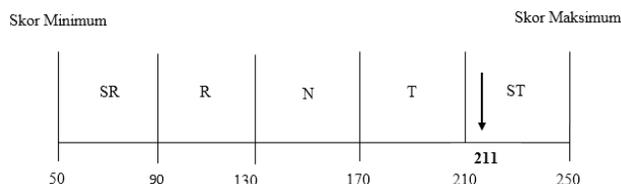
Sumber : Hasil Penelitian (Diolah Penulis),2019.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 1 \times 2 \times 25 \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 2 \times 25 \\ &= 250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks} \\ &\text{Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 250 - 50 \\ &= 200 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{200}{5} = 40$$



Berdasarkan hasil perhitungan pada table dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi kualitas memperoleh nilai sebesar 211 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 210 dan 250. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi kualitas berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada table rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi kinerja pegawai

Tabel 10. Skor Dimensi Kuantitas

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
11	7	17	0	1	0	105
12	6	18	0	1	0	105
Jumlah Skor						210

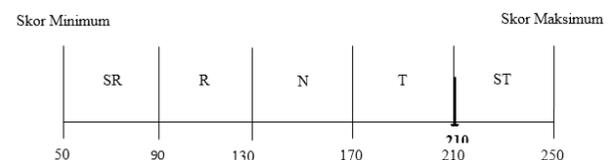
Sumber : Hasil Penelitian (diolah penulis),2019.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 1 \times 2 \times 25 \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 2 \times 25 \\ &= 250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks} \\ &\text{Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 250 - 50 \\ &= 200 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{200}{5} = 40$$





Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi kuantitas memperoleh nilai sebesar 210 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 210 dan 250. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi kuantitas berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

3. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Penggunaan Waktu Kerja

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.8 rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi kinerja pegawai.

Tabel 11. Skor Dimensi Penggunaan Waktu Kerja

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
13	11	11	3	0	0	108
14	6	18	1	0	0	105
Jumlah Skor						213

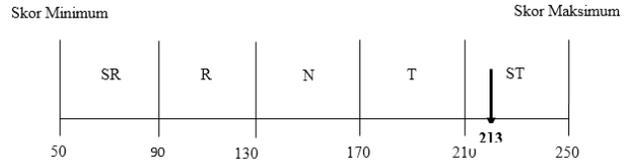
Sumber : Hasil Penelitian (diolah penulis),2019.
 Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum × Banyak Item × Banyak Responden

$$= 1 \times 2 \times 25 = 50$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 2 \times 25 \\ &= 250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Nilai Indeks} \\ &= 250 - 50 \\ &= 200 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{200}{5} = 40$$



Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi penggunaan waktu kerja memperoleh nilai sebesar 213 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 210 dan 250. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi penggunaan waktu kerja berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

4. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kerjasama

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dengan 16 pernyataan jenis positif. Pengukuran data tersebut menggunakan skala likert. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel rincian yang lebih jelas mengenai skor interval dimensi kinerja pegawai.

Tabel 12. Skor Dimensi Kerjasama

No. Item	Alternatif Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
15	12	12	1	0	0	111
16	10	14	0	1	0	108
Jumlah Skor						219

Sumber : Hasil Penelitian (diolah penulis),2019.
 Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum × Banyak Item × Banyak Responden

$$= 1 \times 2 \times 25 = 50$$

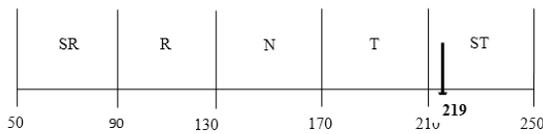
$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \\ &\text{Banyak Item} \times \text{Banyak Responden} \\ &= 5 \times 2 \times 25 \\ &= 250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Nilai Indeks} \\ &= 250 - 50 \\ &= 200 \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{200}{5} = 40$$



Skor Minimum Skor Maksimum



Berdasarkan hasil perhitungan pada table tersebut dan pada garis interval diatas menjelaskan bahwa dimensi kerjasama memperoleh nilai sebesar 219 yang dimana skor tersebut terletak antara rentang 210 dan 250. Dengan demikian mengartikan bahwa dimensi kerjasama berada pada garis interval yang berkategori sangat tinggi.

2. Hasil Uji Kecukupan Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kriteria utama untuk menentukan data dari hasil penelitian yaitu valid, reliabel dan obyektif. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi antara obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid disini berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software SPSS* sehingga perhitungan data yang dihasilkan dapat terlihat apakah data tersebut valid atau tidak valid. Kevalidan data dapat dikatakan valid apabila nilai t hitung $>$ t tabel. Hasil dari pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

12. Validitas Angket Budaya Organisasi

	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	9	0,657	0,396	Valid
	10	0,621	0,396	Valid
	11	0,652	0,396	Valid
	12	0,828	0,396	Valid
	13	0,772	0,396	Valid
	14	0,692	0,396	Valid
	15	0,720	0,396	Valid
	16	0,827	0,396	Valid

Sumber : Output SPSS (diolah Penulis),2019

	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,456	0,396	Valid
	2	0,586	0,396	Valid
	3	0,648	0,396	Valid
	4	0,398	0,396	Valid
	5	0,710	0,396	Valid
	6	0,773	0,396	Valid
	7	0,667	0,396	Valid
	8	0,85	0,396	Valid

Sumber : Output SPSS (diolah Penulis),2019

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dengan kata lain pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Reliabilitas untuk instrumen penelitian yang berupa skor berskala ukur ordinal, digunakan persamaan *koefisien- α Cronbach*.

Jika nilai koefisien reliabilitas $>$ 0,60 maka ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah dapat dipercaya dan diandalkan dan dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian namun sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,60 maka variabel atau instrumen tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur karena tidak dapat diandalkan dan dipercaya. Peneliti telah melakukan pengujian reliabilitas terhadap data yang diperoleh berikut merupakan hasil dari pengujian reliabilits dengan menggunakan *software SPSS*.

Table 13. Reliabilitas Instrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	16

Sumber : Output SPSS (diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan pada table 13. mengenai hasil dari pengujian reliabilitas diatas menunjukan bahwa dari keseluruhan item yang



berjumlah 16 yang digunakan pada pernyataan kuesioner dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan ketentuan reliabilitas α , jika $\alpha \geq 0,60$ maka dinyatakan reliabel dan jika $\alpha \leq 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Setelah dilakukan perhitungan, instrumen variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan keseluruhan item 16 pernyataan diperoleh hasil 0,920, yang dimana $\alpha 0,920 \geq 0,60$. Dengan demikian, pengujian reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui keterkaitan dan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya yaitu Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan rumusan masalah peneliti akan mencari hubungan antara setiap dimensi dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam analisis koefisien korelasi pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai peneliti menggunakan *software* SPSS untuk perhitungannya sehingga dengan menggunakan aplikasi tersebut akan menjadikan pengolahan data hasil yang diperoleh lebih akurat.

Dalam analisis koefisien korelasi pedoman atau dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai t tabel
 - b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan
 - c. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan
2. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai Alpha 0,05

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ 0,05 maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) $>$ 0,05 maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan mengenai keterkaitan dan hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat hasil yang diperoleh pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Koefisien Korelasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan table 14. menunjukkan nilai korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Dari *output* perhitungan di atas diketahui nilai r hitung (*Correlations*) sebesar $0,850 >$ r table 0,396. Kemudian dilihat dari nilai Significance (2-tailed) adalah $0,000 <$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan rumusan masalah peneliti akan menguraikan korelasi setiap dimensi variabel x terhadap variabel y agar bisa lebih jelas dalam menjelaskan korelasi antara variabel x dengan variabel y. Dimensi-dimensi tersebut yaitu, Integritas, profesionalisme dan keteladanan.



b. Korelasi Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis koefisien korelasi pada dimensi Integritas terhadap Kinerja Pegawai peneliti menggunakan *software* SPSS untuk menghitungnya sehingga dengan menggunakan aplikasi tersebut akan menjadikan pengolahan data hasil yang diperoleh lebih akurat.

Table 15. Koefisien Korelasi Integritas terhadap Kinerja Pegawai

		Integritas	Kinerja Pegawai
Integritas	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan table 15. dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara integritas dengan kinerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,643 yang berada di rentang 0,60 - 0,799. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara integritas dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk.

c. Korelasi Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis koefisien korelasi pada dimensi Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai peneliti menggunakan *software* SPSS untuk perhitungannya sehingga dengan menggunakan aplikasi tersebut akan menjadikan pengolahan data hasil yang diperoleh lebih akurat.

Table 16. Koefisien Korelasi Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

		Profesionalisme	Kinerja Pegawai
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan table 16. dapat diketahui bahwa koefisien korelasi profesionalisme dengan kinerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,662 yang berada di rentang 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk.

d. Korelasi Keteladanan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis koefisien korelasi pada dimensi Keteladanan terhadap Kinerja Pegawai peneliti menggunakan *software* SPSS untuk menghitungnya sehingga dengan menggunakan aplikasi tersebut akan menjadikan pengolahan data hasil yang diperoleh lebih akurat.

Table 17. Koefisien Korelasi Keteladanan terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

		Keteladanan	Kinerja Pegawai
Keteladanan	Pearson Correlation	1	.875**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019



Berdasarkan table 4.16 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi Keteladanan dengan kinerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,875 yang berada di rentang 0,80 – 1,00. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara keteladanan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk.

b. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk. Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.710	1,93974

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R2 (Rsquare) sebesar 0,850 atau 85%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 85% sedangkan 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dapat dilihat dari tabel di bawah ini mengenai hasil koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 19. Interpretasi Koefisien Determinasi

0% ≤ KD ≤ 100%	Tingkat Hubungan
81% - 100%	Sangat Tinggi
49% - 80%	Tinggi
17% - 48%	Cukup Tinggi
5% -16%	Rendah Tapi Pasti
0% - 4%	Rendah atau Lemah Sekali

Sumber : Sugiyono (2017 : 183)

Berdasarkan tabel 19. di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dihitung sebesar 85% masuk ke dalam kriteria pengaruh sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup

tinggi dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk.

4. Hasil Uji Signifikasi

a. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran dari pernyataan hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Solokanjeruk

Tarif nyata yang digunakan dalam penelitian ini 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan df(n-k) = (25-2) = 23, dengan tingkat signifikan = 0,05. Maka dapat diperoleh t table sebesar 2,069. Adapun kriteria pengujian yaitu :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
 - a) H₀ diterima jika nilai t_{hitung} < t_{tabel}
 - b) H₀ ditolak jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}
2. Berdasarkan nilai signifikan hasil *output* SPSS :
 - a) H₀ diterima jika nilai Sig. > 0,05
 - b) H₀ ditolak jika nilai Sig. < 0,05

Tabel 20. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,354	4,118		,572	,573
Budaya Organisasi	,925	,120	,850	7,738	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan table 4.19 Mengenai hasil perhitungan dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 7,738 > t_{tabel} 2,069 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, maka hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan rumusan masalah peneliti akan menguraikan penjelasan setiap dimensi variabel x terhadap variabel y agar bisa lebih jelas



dalam menjelaskan pengaruh antara variabel terhadap variabel y. dimensi-dimensi tersebut yaitu, Integritas, Profesionalisme, dan Keteladanan.

1. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk. Hal tersebut dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 21. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,866	6,039		1,634	,116
Integritas	1,829	,454	,643	4,028	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas mengenai hasil perhitungn dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,028 > t_{tabel} 2,069 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka hal ini berarti Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini dimaksudkan untuk, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Profesionalisme terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Solokanjeruk. Hal tersebut dapat dilihat dari table berikut ini:

Table 22. Uji t Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,670	5,083		2,493	,020
Profesionalisme	1,678	,396	,662	4,237	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan tabel 22 mengenai hasil perhitungan dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,237 > t_{tabel} 2,069 dengan taraf signifikansi 0,000

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

< 0,05. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka hal ini berarti Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Keteladanan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara keteladanan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 23. Pengaruh Keteladanan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12,473	2,521	
Keteladanan	2,610	,301	,875

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan tabel 4.22 mengenai hasil perhitungan dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 8,658 > t_{tabel} 2,069 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka hal ini berarti Keteladanan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai

a. Uji Signifikasi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Solokanjeruk

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Solokanjeruk

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan df (k)



; (n-k) maka $F_{tabel} = (2) ; (25-2) = (2) ; (23) = 3,42$, dengan tingkat signifikan = 0,05. Maka dapat diperoleh F table sebesar 3,42.

Adapun kriteria pengujian yaitu :

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS:

H_0 diterima jika nilai Sig. > 0,05

H_0 ditolak jika nilai Sig. < 0,05

Table 24. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	225,300	1	225,300	59,879	.000 ^b
Residual	86,540	23	3,763		
Total	311,840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS (diolah penulis),2019

Berdasarkan table 24. Mengenai hasil perhitungan dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 59,879 > 3,42$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka hal ini berarti secara simultan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk melalui uji t, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,738 > t_{tabel} 2,069$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, diperoleh angka R^2 (Rsquare) sebesar 0,850 atau 85%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 85% sedangkan 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

pegawai perlu ditingkatkan dengan berbasis budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggara, Sahya. (2012) Ilmu Administrasi Negara. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Anggara, Sahya. (2015) Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [3] Baskara, Jadin. (2012) Skripsi Administrasi Negara. Diakses dari <http://jadinbaskara.wordpress.com/16-2/> pada Rabu, 2/01/2019.
- [4] Chatab, Nevizond. (2007) Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fahmi, Irham (2015) Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- [6] Fathoni, Abdurrahmat (2006) Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P (2009) Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Boru (2015) Pengujian Hipotesis. Diakses dari
- [9] <https://boruhasibuan.wordpress.com/?s=Hasil+uji+hipotesis&submit=Search> pada Jum'at, 4/01/2019 pukul
- [10] Indrawijaya, Adam Ibrahim (2010) Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- [11] Makmur (2012) Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu (2012) Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [13] Ndara, Taliziduhu (2005) Teori Budaya Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- [14] Pasolong, Harbani (2014) Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sedarmayanti (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [16] Siagian, Sondang P (1997) Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Simanjuntak, Payaman J (2011) Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FEUI.



- [18] Sinambela, Lijan Poltak (2012) Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [19] Sudarmanto (2009) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [20] Sudirman, Dedi (1999) Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Armico.
- [21] Sugiyono (2008) Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2010).Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2017).Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sutisno, Edy (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media.
- [25] Tika, Pabundu (2006) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- [26] Umam, Khaerul (2010) Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [27] Wibowo (2013) Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta : Rajawali Pers.
- [28] Yuni, Asep Tapip (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Humaniora.
- [29] Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Kabupaten Bandung.
- [30] Ishak, D., Maolani, D. Y., & Engkus, E. (2017). KONSEP KINERJA DALAM STUDI ORGANISASI PUBLIK. *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(2), 101-120.
- [31] Kiswoyo. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta” Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Negeri Sunan Kali Jaga. Yogyakarta.
- [32] Sari, Elsa Vosva. (2013) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta” Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- [33] SPSS Statistik, Admin. (2016). Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan SPSS. Diakses dari <http://www.spsstatistik.com/uji-validitas-dan-reliabilitas-dengan-spss/> pada Rabu, 2/01/2019



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN