**BAB I
PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dipengaruhi oleh faktor yang penting yaitu sumber daya manusia, karena sebaik apapun visi & misi organisasi itu, sebanyak apapun sarana parasarana yang dimiliki organisasi itu, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (aparatur) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak akan berjalan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, sumber daya manusia yang memiliki kualitas tersebut cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus selalu diberdayakan dan dikembangkan supaya menjadi sumber daya kompetitif.

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 menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi dan misi untuk membangun organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berprilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki pandangan yang sama, dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat membantu kinerja aparatur, karena mampu menciptakan motivasi yang besar bagi aparatur untuk menampilkan kemampuan terbaikmya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang berkembang dan dianut bersama membuat aparatur merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, membuat aparatur berusaha lebih keras, dan meningkatkan kinerja aparatur yang lebih kompetitif.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintah agar aparatur memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu aparatur, peredam konflik dan motivator aparatur untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja aparatur.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan oleh seorang aparatur. Oleh sebab itu, pengukuran kinerja aparatur dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja aparatur yang tinggi akan mendukung keberhasilan organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian oleh aparatur atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudakan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi, dapat menunjukan keberhasilan atau tidaknya seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, jadi kinerja dapat menjadi tolok ukur bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan dan misinya secara efektif selama waktu tertentu, yakni mencangkup kemampuan dan kemauan aparatur melaksankan tugas-tugas yang telah ditetapkan seoptimal mungkin.

Kinerja instansi pemerintahan ditentukan oleh kinerja para aparatur yang menjadi motor penggerak dalam organisasi itu sendiri. Kesadaran para aparatur ataupun pimpinannya akan membawa pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dapat memberikan motivasi yang kuati, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, merupakan kebijakan pertama yang ditetapkan atas dasar amanat Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kebijakan penentuan Organisasi Pemerintah Daerah akan menentukan besaran struktur dan tipe birokrasi Pemda. Besaran struktur organisasi akan menentukan penggunaan anggaran, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Muaranya akan sangat menentukan efisiensi dan efektivitas birokrasi Pemerintah Daerah. Kebijakan tersebut diterapkan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur (Diskominfosantik) yang semula menyatu dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Cianjur dengan nama Dinas Perhubungan dan Komunikasi. Lokasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur tetapi aparatur yang sudah bekerja tetap dipertahankan.

Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur, sebagai unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengemban tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah yang meliputi hubungan pemberdayaan potensi informasi, penyampaian informasi baik langsung maupun melalui media. Sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut, Diskominfosantik Kabupaten Cianjur berkewajiban untuk meningkatkan kinerja pemerintahan yang lebih efisiensi, efektif, dan bersih.

Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur dalam meningkatkan pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang efisien, efektif dan bersih memerlukan suatu kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas dari aparatur, dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Unit-unit kerja yang ada pada Diskominfosantik Kabupaten Cianjur karena itu perlu menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disusun sebagai perwujudan pertanggung jawaban dari Diskominfosantik Kabupaten Cianjur selaku pengelola sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan visi dan misi.

Persoalan kinerja selalu menjadi sorotan bagi masyarakat yang berurusan langsung dengan birokrasi. Banyaknya keluhan datang dari masyarakat yang merasa bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu kegiatan yang penuh keterlambatan, terlalu rumit, bertele-tele dan yang terlihat dari aparatur pemerintah, yaitu Aparatur Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur yang kurang memiliki gairah bekerja terihat dari malas-malasan, atasan yang kurang memberikan dukungan, kurang disiplin sampai kurangnya pememahaman tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur diketahui masih kurangnya kinerja aparatur dalam memberikan pelayan publik. contoh sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah kualitas kerja/mutu seorang Aparatur dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, keterampilan dan kelengkapan yang ingin dicapai, sesuai dengan pengertian tersebut, terlihat kurangnya kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur dalam menyelesaiakan tugas yang diberikan. hal tersebut terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Aparatur

pada Bidang Komunikasi dan Informatika

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Kinerja | Hasil Th 2015 | Hasil Th 2016 | Target Th 2016 | Tercapai/Tidak | Hasil sd. 2016 | Target Akhir Renstra |
|  *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* |
| 1 | Cakupan KIM Berdaya | 2 | 2 | 4 | Tidak | 14 | 32 |

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dishubkominfo 2016

Cakupan KIM (Kerjasama Informasi dengan Mass Media) Berdaya pada tahun 2015 yaitu sebanyak 2 KIM dan yang yang terbentuk di tahun 2016 sebanyak 2 KIM. Pada tahun 2016 Indikator kinerja sasaran Berdayanya KIM (Kerjasama Informasi dengan Mass Media) selaku Mitrakerja tidak mencapai target yaitu 4 KIM dan hanya terealisasi 2 KIM. Dengan demikian capaian sampai tahun 2016 adalah sebesar 14 Kecamatan. Hal ini tentunya masih jauh dari target periode akhir renstra yang harus mencapai 32 kecamatan.

1. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), pengetahuan Aparatur dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya. Aparatur dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diembannya, yang terlihat pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur kurang memperhatikan pengetahuan Aparatur khususnya di segi pendidikan yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.2

Daftar Nominatif PNS Dinas Komunikasi, Infomatika, Persandian Dan Statistik Kabupaten Cianjur Keadaan Februari 2017

Bidang Komunikasi Informatika Publik

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Pangkat/Gol Ruang/TMT | Jabatan Eselon / TMT | Pendidikan |
| Formal | Penjejangan | Teknis |
| 1 | Aan Nugraha, SH, MM | Pembina IV/a | Kepala Bidang Informasi Dan Komunikasi Publik | S2Manajemen | DiklatPim III |  |
| 2 | Nunung Suryana, S.Sos | Penata Tk.IIII/d | Kepala Seksi Penjaringan Informasi dan Kemitraan Komunikasi | S1 Sosial |  |  |
| 3 | Dra. Yuyun Wahyuni | Penata Tk.IIII/d | Kepala Seksi Deseminasi Informasi dan Komunikasi Publik | S1Agama | Diklat Pim IV |  |
| 4 | Tatang Yuda Permana, S.AP | Penata III/c | Kepala Seksi Pelayanan Informasi Publik dan Dokumentasi | S1 Pertanian | Diklat Pim IV |  |

Sumber : Daftar Nominatif PNS Dinas Komunikasi, Infomatika, Persandian Dan Statistik Kabupaten Cianjur Keadaan Februari 2017 dengan Modifikasi Peneliti.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga bahwa salah satu faktor kurangnya kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan publik adalah budaya organisasi belum dilaksanakan sesuai dengan karakteristik dasarnya sebagai berikut :

1. Kontrol, yang dimaksud adalah peraturan atau norma yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang berfungsi sebagai pengawas dan pengendali perilaku Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur, contoh: Kurangnya pengawasan pada tingkat disiplin mengenai kehadiran Aparatur, ada sebagian Aparatur yang tidak masuk kerja, sudah lebih dari 3 hari, hanya diberikan Surat Peringatan 1, seharusnya sudah diberikan Surat peringatan 3 dipanggil untuk menghadap Kepala Dinas. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.3

Daftar Absen Apel Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur Bulan Februari 2017

Bidang Persandian dan Informatika

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | NAMA | TANGGAL |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1 | Andi Harijatmoko, SH | √ | √ | √ |  |  | √ | √ | √ | √ | √ |  |  | √ | √ | lb | √ | √ |
| 2 | Ade Ridwan, ST | - | - | - |  |  | - | - | - | - | - |  |  | s | s | lb | s | s |
| 3 | Apip Supiandi,ST | - | - | - |  |  | - | - | - | - | - |  |  | √ | - | lb | s | - |
| 4 | Deni Ramdaniawan, SE | √ | √ | √ |  |  | √ | - | - | - | - |  |  | - | - | lb | - | - |
| 5 | Anne Ismiati | √ | √ | √ |  |  | √ | - | - | - | - |  |  | √ | √ | lb | - | - |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur dengan modifikasi Peneliti.

1. Dukungan dari manajemen, yaitu kemampuan jajaran manajemen pada Dinas Komunikasi, Infomatika, Persandian Dan Statistik Kabupaten Cianjur dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap anggotanya, contoh: Kurang adanya bimbingan dari Kepala Dinas terhadap para aparatur yang kurang memahami tugas yang diberikan kepadanya dan kepada para Kepala Sub bagian yang baru menempati posisinya, sehingga dapat menghambat kinerja dari organisasi itu sendiri.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian, yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaen Cianjur ''**

1. **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur?”.

1. Adakah Pengaruh budaya oragnisasi terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur?
3. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk meningkatkan Budaya Organisasi terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur?
4. **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.
		2. Memperoleh data dan informasi mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menjalankan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.
		3. Mengembangkan data tentang usaha-usaha untuk menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.
1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna baik secara teoretis maupun praktis. Kegunaan secara teoretis antara lain adalah sebagai bahan penelitian lanjutan yang relevan dalam kajian tentang konsep pengembangan kinerja aparatur. Pembahasan tentang budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebagai bagian penting dalam administrasi negara. Meningkatkan kinerja aparatur dapat menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan mampu berkompetisi pada tingkat nasional maupun global.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Sumbangan berharga bagi semua pemangku kepentingan, khususnya bagi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur dalam mengoptimalkan peran aparatur untuk meningkatkan layanan publik.
2. Masukan bagi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur sebagai bahan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual dalam merumuskan model peningkatan kinerja aparatur.
3. Masukan bagi pimpinan dan pengelola Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur tentang pentingnya budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur.
4. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang kinerja aparatur dalam kajian dan sasaran yang lebih luas.
5. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Peneliti mengacu pada pendapat para ahli menegenai berbagai teori yang berhubungan dengan lokus dan fokus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini dapat dibuktikan sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang objektif. Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : Budaya Organisasi (Variabel Bebas) dan Kinerja Aparatur (Varabel Terikat).

Budaya Organisasi menurut **Robbins** yang dikutip **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2015:166)** mengemukakan bahwa : "**Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain".**

Peneliti menuangkan definisi tentang Budaya Organisasi Menurut **Wagner & Hollenbeck** yang dikutip oleh **Tampubolon** dalam bukunya berjudul **"Perilaku Keorganisasian" (2004:189)** sebagai berikut :

**"Suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasi dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan"**

Peneliti menuangkan definisi tentang Budaya Organisasi menurut **Jones, G.R** yang dikutip oleh **Syaiful Sagala** dalam bukunya yang berjudul **"Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan" (2008:112)** sebagai berikut : **"Merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga berbagai kalangan diluar organisasi"**

Menurut **Robbins** yang dikutip oleh **Moeljono** dalam bukunya **"Budaya Organisasi dalam Tantangan" (2005:13),** terdapat 10 karakteristik utama yang dapat menjadi ciri budaya organisasi, yaitu:

1. **Inisiatif individu**
2. **Toleransi resiko**
3. **Arahan**
4. **Integrasi**
5. **Dukungsn manajemen**
6. **Kontrol**
7. **Identifikasi**
8. **Sistem imbalan**
9. **Toleransi konflik**
10. **Pola komunikasi**

Berdasarkan dari karakteristik-karakteristik budaya organisasi diatas, maka dapat dilihat budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kebiasaan sebagai pedoman tingkah laku seluruh aparatur dalam organisasi yang harus dipatuhi dan dihormati untuk mencapai tujuannya melalui segala kemampuan kerja.

Setelah mengetahui garis besar mengenai pngertian budaya organisasi, selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Prawiro Suntoro** yang dikutip oleh **Tika (2006:121)** sebagai berikut: **"Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.”**

Menurut **Mahmudi (2005:47)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya "**Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik" (2012:102)** kinerja adalah : "**Kesuksesan seseorang (pegawai) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan"**

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja aparatur menurut **Gomes** dalam bukunya yang berjudul "**Manajemen Sumber Daya Manusia" (2003:142),** ada 8 dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja aparatur yaitu:

1. ***Quantity of work* (Kuantitas hasil pekerjaan)**
2. ***Quality of work* (Kualitas hasil kerja)**
3. ***Job knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)**
4. ***Creativeness* (Kreatifitas)**
5. ***Cooperation* (Kerja sama)**
6. ***Dependability* (Kepercayaan)**
7. ***Initiative* (Inisiatif)**
8. ***Personal Qualities* (Kualitas personal)**

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan, bahwa Kinerja individu dari aparatur dalam organisasi berperan sangat penting bagi kelangsungan organisasinya, dengan kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi.

1. **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang suatu rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Suatu hipotesis dapat dianggap benar apabila disertai dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang nyata. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur”.** Hipotesis tersebut dapat diuraikan menjadi:

* + - 1. Hipotesis Nol (Ho) ($H\_{0}:ρyxi\leq 0$**)**

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.

* + - 1. Hipotesis Kerja (Ha) $H\_{1}$ **:**$ρ\_{yxi > 0}$

Terdapat pengaruh yang signifikan positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya :

**Gambar 1.1. Paradigma Pengaruh Budaya Organisasi**

**terhadap Kinerja Aparatur**

Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Aparatur

 = Variabel lain diluar variabel budaya organisasi yang tidak diukur tapi dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah menunjukan seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur.
2. Budaya organisasi (X) adalah merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga berbagai kalangan diluar organisasi. Adapun karakteristik Budaya Organisasi yang menjadi alat ukur adalah1) Inisiatif individu, 2) Toleransi resiko, 3) Arahan, 4) Integrasi, 5) Dukungsn manajemen, 6) Kontrol, 7) Identifikasi, 8) Sistem imbalan, 9) Toleransi konflik, 10) Pola komunikasi.
3. Kinerja Aparatur (Y) adalah hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Adapun dimensi-dimensi yang menjadi alat ukur Kinerja Aparatur adalah *1) Quantity of work, 2) Quality of work, 3) Job knowledge, 3) Creativeness, 4) Cooperation, 5) Dependability, 6) Initiative, 7) Personal Qualities.*
4. **LOKASI DAN LAMANYA PENELITIAN**
5. **Lokasi**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Cianjur. Alamat : Jl. Siliwangi No.9 Kel. Pamoyanan. Tel/Fax : +62 263 2626286. Web : Diskominfosantik@cianjurkab.go.id

1. **Lamanya Penelitian**

Lama waktu penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Maret 2017 dan tahap penelitian dilaksanakan pada pertengahan bulan April 2017 sampai dengan pertengahan bulan Mei 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel jadwal penelitian.

Tabel 1.4

Jadwal Kegiatan Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | KEGIATAN | Tahun |  2017 |
| Bulan | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni |
| Minggu Ke- | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Perizinan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Penjajakan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Pengajuan Judul |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | d. | Studi Pustaka |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | e. | Pembuatan Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | f. | Pengesahan Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Observasi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Wawancara |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Penyebaran Angket |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | d. | Penarikan Angket |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Pengolahan Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Analisis Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Pembuatan Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Seminar Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Revisi Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. | Sidang Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |
|  | d. | Revisi Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |