**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

* 1. **Kajian Pustaka**
		1. **Administrasi**
1. **Pengertian Administrasi**

**S.P. Siagian (2004:2)** dalam **Pasalong (2017:3)** mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut **Dwight Waldo (1971)** dalam **Pasalong (2017:3)** mendefinisikan administrasi adalah suatu daya upaya yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasonalitas yang tinggi.

Dimensi karakteristik administrasi menurut **Dwight Waldo (1971)** dalam **Pasalong (2017)** terdiri atas:

1. **Efisien** berarti, bahwa tujuan *(motive)* dari pada administrasi adalah untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa pencapaian tujuan administrasi dengan hasil yang berdaya berhasil guna (efektif) dan berdaya guna (efisien).
2. **Efektivitas** berarti, bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai dengan adanya proses kegiatan.
3. **Rasional** berarti, bahwa tujuan yang telah dicapai bermanfaat untuk maksud yang berguna, tetapi tentu saja yang dilakukan dengan sadar atau disengaja.

Dimensi unsur-unsur administrasi menurut **Dwight Waldo (1971)** dalam **Pasalong (2017)** terdiri atas:

1. Adanya tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan;
2. Adanya kerja sama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta;
3. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.
4. **Pengertian Publik**

Pubik pada dasarnya berasal dari Bahasa Inggris *“public”* yang berarti umum, rakyat umum, orang banyak dan rakyat. Nampaknya kata “publik” diterjemahkan oleh beberapa kalangan berbeda-beda sebagaimana kepentingan mereka. Menurut **Syafi’ie** dkk. **(1999:18)** dalam **Pasalong (2017:7)** mengatakan bahwa publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.

1. **Pengertian Administrasi Publik**

Menurut **Nicholas Henry (1988)** dalam **Pasolong (2017:9)** mendefinisikan :

**“Administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.”**

Menurut **David H. Rosenbloom (2005)** dalam **Pasolong (2017:9)** menunjukkan bahwa administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah dibidang legislatif, eksekutif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

* + 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Simamora (1997)** dalam **Sutrisno (2016:5)** mengemukakan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut **Stoner (1995)** dalam **Sutrisno (2016:6)** menyatakan, bahwa MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Cushway (dalam Irianto, 2001)** dalam **Sutrisno (2016:7)** tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal,
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya,
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM,
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya,
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya,
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi,
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.
	* 1. **Organisasi**
8. **Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Sedangkan secara terperinci pengertian organisasi adalah sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material dan lingkungan, dan sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

**Waldo** yang dikutip oleh **Silalahi (2003:124)** menyatakan definisi organisasi adalah : “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.

Sedangkan pengertian organisasi menurut **Thoha** yang dikutip oleh **Silalahi (2003:124)** mengemukakan bahwa:

**“Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarkidan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.”**

Adapun pengertian Organisasi menurut **Weber** yang dikutip oleh **Thoha (2014:113)** bahwa :“Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.”

1. **Bentuk Organisasi**

Bentuk Organisasi menurut **Manullang (2009:61)**, yaitu :

1. **Bentuk Organisasi Garis**

**Organisasi garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana. Sering juga disebut organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer.**

1. **Bentuk Organisasi Fungsional**

**Organisasi fungsional adalah organisasi di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.**

1. **Bentuk Organisasi Garis dan Staf**

**Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah pegawainya banyak. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf.**

1. **Bentuk Organisasi Staf dan Fungsional**

**Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf.**

Organisasi baik itu organisasi formal maupun informal dalam melakukan segala aktivitasnya pastilah terdapat hubungan diantara orang-orang yang melaksanakanaktivitas tersebut. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan, maka akan semakin kompleks juga hubungan yang terjalin. Mengatasi masalah itu, maka dibuatlah struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antar kelompok/bagian.

* + 1. **Budaya Organisasi**
1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut **Schein (1985)** dalam **Riani (2011:6)** menyatakan bahwa :

**“Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengn masalah-masalah tersebut.”**

Menurut **Sarplin (1995)** dalam **Riani (2011:6)** budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

1. **Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk pengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi budaya organisasi yang dijelaskan oleh ahli. Menurut **Luthas (1998)** dalam **Riani (2011:8)** budaya organisasi berfungsi:

1. Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi,
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi,
3. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk menghasilkan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut **Robbins (1994)** dalam **Riani (2011:24)** mengemukakan karakteristik budaya organisasi, antara lain:

1. Kepemimpinan
2. Inovasi
3. Inisiatif individu
4. Toleransi terhadap resiko
5. Pengarahan
6. Integrasi
7. Dukungan manajemen
8. Pengawasan
9. Identitas
10. Sistem penghargaan
11. Toleransi terhadap konflik
12. Pola komunikasi
13. **Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Menurut **Robbins (1994)** dalam **Riani (2011:24)** mengemukakan unsur-unsur budaya organisasi, antara lain:

1. Asumsi dasar
2. Seperangkat nilai dan Keyakinan yang dianut
3. Pemimpin
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Acuan perilaku
8. Citra dan Brand yang khas
9. Adaptasi
10. **Nilai-Nilai Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Menurut **Robert Hogan** dalam **Riani (2011:32),** nilai-nilai pemimpin sebuah organisasi akan menentukan nilai-nilai budaya organisasi itu sendiri. Berikut adalah 10 nilai-nilai buadaya organisasi dilihat dari aspek nilai-nilai kepemimpinan:

1. *Recognition*
2. *Power*
3. *Hedonism*
4. *Altruism*
5. *Affiliation*
6. *Tradition*
7. *Security*
8. *Commerce*
9. *Aesthetics*
10. *Science*
	* 1. **Kinerja Pegawai**
11. **Pengertian Kinerja**

Menurut **Rasul (2000:7)** dalam **Satibi (2012:101)** kinerja, sebagai “Prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu”. Dalam kerangka ini, kinerja suatu organisasi dapat mengetahui sampai peringkat keberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanat yang diterimanya. Sementara prestasi yang dimaksud adalah efektivitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional.

1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Dilihat dari perspektif kemampuan kerja seseorang, **Darma (1991:105)** dalam **Satibi (2012:103)** mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja yang dihasilkan. Menurut **Benardi (1993:376)** dalam **Satibi (2012:104)** menterjemahkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya.

1. **Tujuan Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut **Rivai (2009:549)**:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas;
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi;
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.
	* 1. **Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

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 **(Wibowo, 2016:247).**

Adanya budaya organisasi akan memudahkan aparatur untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu aparatur untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman aparatur untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya **(Riani, 2011:109).**

**Kotter dan Haskett** dalam **Sudarmanto (2015:182),** mengemukakan adanya pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja sebagai berikut:

1. Budaya perusahaan/organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Budaya perusahaan/organisasi mungkin akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dekade yang akan datang.
3. Budaya perusahaan/organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan/organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi memainkan peranan yang penting dalam memotivasi perilaku inovatif pegawai, karena budaya organisasi menciptakan komitmen antara anggota dalam arti percaya kepada inovasi dan nilai-nilai organisasi dan menerima norma-norma yang terkait pada inovasi yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang telah mengikatkan diri dalam komitmen selalu bersedia dan rela memberikan upaya ekstra dan kreatif atas nama organisasi. Suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan berdampak terhadap kinerja pegawai pula.

 Mewujudkan kinerja organisasi publik yang produktif, berkualitas, responsif, responsibel, dan akuntabel. Diperlukan kesadaran pada perilaku organisasi publik untuk merubah budaya kerja birokrasi publik yang cenderung lambat, kaku, dan cenderung ingin dilayani.menjadi budaya yang inovatif, cepat, tanggap, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Uraian diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja yang pada prinsipnya tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena budaya organisasi yang baik akan berdampak terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja yang optimal sehingga dapat tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: budaya organisasi sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon penyusunan usulan kerangka pemikiran kali ini, peneliti mengacu pada sebuah teori-teori para ahli yang berhubungan dengan fokus dan lokus dari penelitian, dimaksudkan untuk menjadi tolak ukur bahwa teori ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilapangan sehingga menjadikan kesimpulan yang tepat dan objektif.

**Randopa** dan **Blackborn** dalam **Tampubolon (2003:73)** mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai perangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk dan untuk anggota-anggota organisasi.

**Jennifer** dan **Gareth** dalam **Tampubolon (2003:65)** menyatakan konsep dari suatu budaya organisasi adalah informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat dan mudah dengan lainnya, serta dengan orang diluar organissasi sebagai pelanggan dan pemasok.

Menurut **Recardo** dan **Jolly (1997)** dalam **Susiati (2001),** ada delapan dimensi untuk menilai budaya organisasi, yaitu :

1. **Komunikasi *(Communication)***
2. **Pelatihan dan Pengembangan *(Training and Development)***
3. **Imbalan *(Reward)***
4. **Pengambilan Keputusan *(Decision Making)***
5. **Pengambilan Resiko *(Risk Taking)***
6. **Perencanaan *(Planning)***
7. **Kerjasama *(Teamwork)***
8. **Praktek Manajemen *(Management Practice)***

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi adalah sebuah [sistem](https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem) makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu [organisasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi) dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan [karakteristik](https://id.wikipedia.org/wiki/Karakter) kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut **Mitrani (2002:109)** mengemukakan bahwa kinerja adalah seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya.

Selain itu menurut **Dharma (2005:1)** mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa-jasa yang diberikan atau yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau kemampuan kerja seorang karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

**Flippo (1984:250)** dalam **Donni (2014:29),** mengatakan kinerja (*performance*) seseorang dapat diukur melalui :

1. **Mutu atau Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti sesuai mutu pekerjaan yang direncanakan.**
2. **Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan target yang telah ditentukan.**
3. **Ketangguhan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap perintah, tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.**
4. **Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasamanya dalam menyelesaikan pekerjaan.**

Dengan demikian dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat peneliti simpulkan bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana baik tidaknya kinerja pegawai yang dicapai itu tergantung dengan baik tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh seseorang.

|  |
| --- |
| Variabel (X)Budaya Organisasi |
| Karakteristik:1. Komunikasi
2. Pelatihan dan Pengembangan
3. Imbalan
4. Pengambilan Keputusan
5. Pengambilan Resiko
6. Perencanaan
7. Kerjasama
8. Praktek Manajemen

Sumber: **Recardo** dan **Jolly (1997)** dalam **Susiati (2001)** |

|  |
| --- |
| Variabel (Y)Kinerja Pegawai |
| Karakteristik:1. Mutu atau Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja

Kotter dan Haskett1. Ketangguhan
2. Sikap

Sumber: **Flippo (1984:250)** dalam **Donni (2014:29)** |

**2.3 Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah : “**Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon”.**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

1. **H0: β = 0** artinya budaya organisasi : kinerja pegawai < 0, budaya organisasi (X) kinerja pegawai (Y). Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. **H1: β ≠ 0** artinya budaya organisasi : kinerja pegawai > 0, budaya organisasi (X) kinerja pegawai (Y). Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagaimana tersaji pada Gambar 2.1:

ᵋ

X

Y

 **Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh**

Keterangan:

X : Variabel budaya organisasi

Y : Variabel kinerja pegawai

Ɛ : Variabel lain diluar budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus dapat diukur dan dipahami orang lain, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X) adalah sistem makna yang dimiliki suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Sistem makna ini berupa sistem kedisiplinan, sistem kualitas kerja dan sistem kerjasama yang diterapkan oleh PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon yang telah terwujud dari visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun ciri-ciri budaya organisasi yang menjadi alat ukur, yaitu 1) Komunikasi, 2) Pelatihan dan Pengembangan, 3) Imbalan, 4) Pengambilan Keputusan, 5) Pengambilan Resiko, 6) Perencanaan, 7) Kerjasama, 8) Praktek Manajemen.
2. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kemampuan kerja organisasi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seluruh Pegawai di PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, ada beberapa faktor-faktor yang menjadi alat ukur, kinerja yaitu 1) Mutu atau Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketangguhan, 4) Sikap**.**