

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagai makhluk sosial pada dasarnya manusia memiliki sifat bersosialisasi, berkomunikasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia yang lainnya. Untuk itu adanya organisasi sebagai wadah bagi sekelompok manusia sangat diperlukan untuk dapat bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi dalam pencapaian tujuannya, sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bergabung didalamnya. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari pegawai (sumber daya manusia) maka semua hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi, yaitu yang mengatur dan menjalankan keseluruhan proses dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lainnya tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat diperlukan

dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang memiliki daya saing kuat.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi mengacu pada hubungan yang unik dimulai dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, serta cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi misi dan pelayanan masyarakat. Budaya organisasi juga menentukan kemajuan setiap organisasi.

Kualitas kinerja sumber daya manusia juga sangat erat kaitannya dengan bagaimana suatu organisasi meningkatkan budaya organisasi. Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2013:113).

Budaya organisasi menurut Druicker (Tika, 2014:4) adalah :

Pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Budaya organisasi menurut Robbins yang dikutip Tika dalam bukunya *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* menyatakan bahwa budaya organisasi adalah : “Sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya”.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas 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 akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja

dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Nilai-nilai yang dianut harus benar-benar diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi misi yang hendak dicapai.

Pada kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, kompensasi, penghargaan, namun tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya keluhan-keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik yang lamban dan kurang efisien, serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak transparan. Sehingga dalam praktik penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat sebagai pengguna jasa selalu menjadi korban.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012:231). Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan karena pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Kinerja dalam organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi yang mengalami perubahan paradigma, Pemerintah Daerah diberikan otonomi daerah yang seluas-luasnya untuk mengatur rumah tangganya sendiri yang ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini juga berimplikasi terhadap urusan-urusan kependudukan, maka terbitlah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, menerangkan bahwa instansi pelaksana adalah perangkat kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan. Sementara itu, pelaksanaan otonomi daerah dapat menimbulkan berbagai tantangan yang pada hakekatnya adalah bagaimana Pemerintah Kota Bandung khususnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dapat menjalankan kewenangan-kewenangan yang dimilikinya, sehingga mampu mendorong semakin meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan kependudukan seperti pelayanan administrasi kependudukan, pengendalian penduduk komuter, dan pengendalian pertumbuhan penduduk.

Berdasarkan hal tersebut, ditetapkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka sesuai amanat ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan

Administrasi Kependudukan dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1338 Tahun 2014 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, dengan demikian dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka Dinas Kependudukan Kota Bandung berubah menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi yang menyelenggarakan tentang administrasi kependudukan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Kewenangan Daerah dibidang Kependudukan, dengan fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang Kependudukan.
2. Melaksanakan tugas teknis operasional dibidang Kependudukan yang meliputi : Pencatatan, Mobilitas, Pengendalian, dan Data Kependudkan.
3. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi yang meliputi : Administrasi Program, Kepegawaian, Umum, dan Administrasi Keuangan Dinas.

Berkaitan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan didalam menyelenggarakan tugas-tugas Administrasi Kependudukan yang telah ditetapkan dalam peraturan, terutama untuk mencapai hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, terlihat bahwa kinerja

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih rendah dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu. Peneliti melihat ketepatan waktu pegawai masih rendah terutama dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh hal ini bisa dilihat pada seksi mutasi penduduk, pekerjaan menyusun rencana program kerja dan bahan perlengkapan kerja lingkup seksi mutasi penduduk yang dimana ditargetkan dari bulan September 2015, dan harus selesai dalam waktu satu bulan yaitu bulan oktober 2015, namun realisasinya tidak sesuai dengan target yaitu sampai waktu tiga bulan, yaitu bulan desember 2015 baru selesai. Hal ini dikarenakan pegawai menunda-nunda pekerjaannya.
2. Kehadiran Kerja. Dilihat dari data rekapitulasi absensi pegawai bulan januari tahun 2016, masih banyak pegawai yang absen dengan berbagai alasan. Contoh dari 20 hari kerja namun hanya 8 hari saja masuk kerja. Selain itu ada pegawai yang tidak masuk selama 20 hari kerja tanpa memberikan alasan yang sah.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – April 2016

NO	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2016					Total	Persentase (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar		
1	Januari	41	3	40	12	29	125	24,13 %
2	Febuari	38	13	0	20	60	131	25,29 %
3	Maret	45	27	0	42	43	157	30,31 %
4	April	13	19	14	47	12	105	20,27 %
Jumlah							518	100,00 %

(Sumber : Data Disdukcapil Kota Bandung Tahun 2016)

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai dari bulan januari 2016 sampai dengan bulan april 2016 di atas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya budaya organisasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, kinerja pegawai masih rendah diduga disebabkan karena budaya organisasi yang belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan karakteristik-karakteristik dasarnya antara lain :

1. Kurangnya dukungan dari manajemen dalam memberikan dukungan dan pengarahan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Contoh : Kepala Dinas kurang memberikan dukungan kepada pegawai khususnya pada seksi mutasi penduduk untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam hal penyelesaian pekerjaan menyusun rencana program kerja dan bahan perlengkapan kerja lingkup seksi mutasi penduduk sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.
2. Kepala Dinas belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kurang menaati peraturan dan Kepala Dinas kurang memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terutama kepada pegawai yang sering absen dengan alasan yang tidak sah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah utama adalah rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini peneliti menemukan banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai seperti :

1. Budaya organisasi.
2. Kompensasi.
3. Lingkungan kerja.
4. Fasilitas kerja pegawai dan lain-lain.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menemukan banyak faktor yang berpengaruh seperti yang dituliskan di atas. Namun peneliti hanya akan menganalisis salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, yaitu budaya organisasi. Oleh karena itu peneliti mendapatkan rumusan masalah yang harus diidentifikasi seperti :

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari identifikasi dan rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan di atas, maka tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta

memperkaya kepustakaan dalam bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam pengambilan kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi dan kinerja pegawai.

D. Kerangka Pemikiran

Sajian teoritis sangat diperlukan sebagai tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah dan mempermudah dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini, diperlukan suatu anggapan atau kerangka pemikiran, yaitu beberapa teori pendapat para ahli. Peneliti mengemukakan pendapat budaya organisasi menurut Budaya organisasi menurut Siagian (1998:247) adalah : Makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi-asumsi penting yang meskipun ada kalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi.

Mangkunegara (2013:113), yaitu : Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Robbins dalam Tika (2014:6) menyatakan bahwa : ”budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya”. Menurut **Robbins** yang dikutip Tika (2014:6) dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi, yaitu :

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indenpendensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko atas apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan.

4. Integrasi

Yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan Manajemen

Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. Kontrol

Yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Yaitu sejauh mana para anggota dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dengan organisasi dan bukan

sebagai kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap Konflik

Yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola Komunikasi.

Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan pegawai.

Karakteristik-karakteristik di atas terdapat dalam teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins. Budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak bisa dilihat secara nyata tetapi dapat dirasakan aktivitasnya. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Peneliti akan mengemukakan pengertian mengenai kinerja menurut Atmosudirdjo yang diikuti Pasolang (1997:11) yang mengemukakan bahwa : “kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan terus menerus untuk mencapai kebutuhan secara efektif”.

Pengertian kinerja menurut Bangun (2012:231) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa :”kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

4. Kehadiran Kerja

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja yang lainnya.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:93). Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan maka peneliti mengemukakan hipotesis bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai”.

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

H0 : budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H1 : budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

- $H_0 : \rho_{yx} = 0$, maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- $H_0 : \rho_{yx} \neq 0$, H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian :

Membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel :

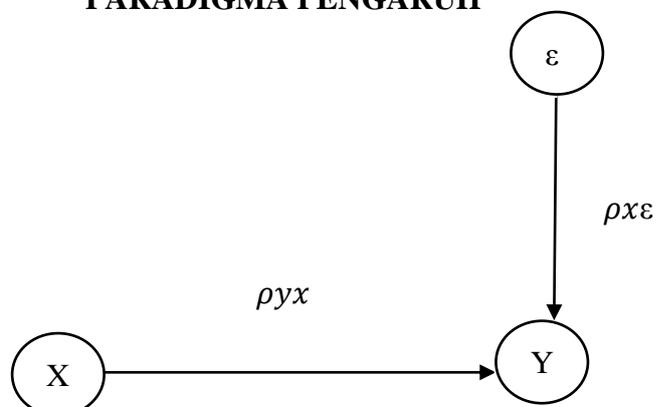
- H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas > 0.05 maka H₀ diterima
- Jika probabilitas < 0.05 maka H₀ ditolak.

GAMBAR 1.1

PARADIGMA PENGARUH



(Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*)

Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y= Kinerja Pegawai

F. Lokasi dan Lama Penelitian**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang beralamat di Jalan Ambon, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

2. Lama Penelitian

Pelaksanaan penelitian mulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap laporan akhir diperkirakan enam bulan terhitung mulai bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Juni 2016.

TABEL 1.2
JADWAL PENELITIAN

NO.	Kegiatan	Tahun	2015 - 2016															
		Bulan	Desember				Januari	Februari		Maret			April		Mei			Juni
		Minggu	1	2	3	4	1	3	4	1	2	3	1	2	2	3	4	4
1.	Tahap Persiapan																	
	a. Studi Kepustakaan																	
	b. Penjajagan																	
	c. Perijinan																	
	d. Pengajuan Judul																	
	e. Pembuatan Proposal																	
	f. Seminar Proposal																	
	g. Perbaiki Proposal																	
2.	Tahap Penelitian																	
	a. Observasi																	
	b. Wawancara																	
	c. Penyebaran Angket																	
	d. Penarikan Angket																	
3.	Tahap Penyusunan																	
	a. Pengolahan Data																	
	b. Analisis Data																	
	c. Seminar Draft																	
	d. Perbaiki Draft																	
4.	Tahap Pengujian																	
	a. Ujian Skripsi																	
	b. Penilaian																	

Keterangan = Ada Kegiatan

