

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Di dalam suatu masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain pasti memiliki budaya yang berbeda. maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan prduktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, 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 oleh organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik,

sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. 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 dinamakan 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, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan, menurut Huntingto, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut . Budaya

organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para 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 disuatu 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, meningkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi. Semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam

konflik dan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang, budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan tersebut. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati.

Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Seperti di Indonesia, salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan KKN. Kinerja dalam organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), terselenggaranya Good Governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa

bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari KKN.

Upaya pengembangan tersebut sejalan dengan TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang penyelenggara negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, dan undang-undang nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam pasal 3 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas.

Departemen Agama yang berubah penyebutannya menjadi Kementerian Agama berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama merupakan unit kerja teknis di tingkat kota dalam merumuskan perencanaan, senantiasa berpedoman kepada kebijakan yang telah digariskan, dimana kebijakan-kebijakan tersebut telah disesuaikan dengan tuntutan dan keadaan kultur masyarakat yang ada di wilayah setempat. Diharapkan dalam tahapan implementasinya, setiap kebijakan tersebut tidak berbenturan dan dapat dilaksanakan dengan baik dan bermanfaat luas bagi masyarakat.

Selanjutnya dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kementerian Agama Kantor Kota Bandung mempunyai fungsi antara lain adalah perumusan

visi, misi serta kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kota Bandung; pembinaan, pelayanan, dan bimbingan dibidang bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji da umroh, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam pada masyarakat dan pemberdayaan mesjid, urusan agama, bimbingan masyarakat kristen, katolik, hindu serta budha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan; pelayanan dan bimbingan dibidang kerukunan umat beragama; peengkoordinasi perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program; pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kota Bandung (Sumber:Keputusan Menteri Agama Nomor 373 Tahun 2002 Pasal 83).

Perwujudan dan dukungan terhadap pemerintah kota Bandung yang mempunyai visi Kota Bandung sebagai kota Jasa yang Bermartabat (Bersih,Makmur,Taat,Bersahabat dan Agamis), Kementerian Agama Kantor Kota Bandung juga mencoba mengaplikasikannya melalui visi; terwujudnya Agama sebagai landasan moral spiritual dan etika dalam kehidupan masyarakat peran

Kota Bandung yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME dalam meningkatkan peran Kota Bandung sebagai Kota Jasa yang Bermartabat dan Agamis, melalui misi Kementerian Agama RI yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama.
2. Meningkatkan Kualitas Kerukunan Umat Beragama.

3. Meningkatkan Kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan.
4. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa

Kinerja aparatur Kementerian Agama Kantor Kota Bandung merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Kementerian Agama secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja pegawai dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga memiliki kinerja pegawai yang baik pula. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu, yakni bisa dilihat dari masih adanya program kerja yang tidak tercapai 100%, contohnya terlihat pada laporan kinerja pegawai (LAKIP) tahun 2014 di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung bahwa target belum sepenuhnya terlaksana 100% salah satu contohnya pada poin meningkatnya kualitas penyelenggaraan dukungan pelayanan tugas teknis lainnya Kementerian Agama yang hanya terlaksana 35% contoh real pada saat pembuatan sistem manajemen pegawai (PUPNS) yang menggunakan koneksi internet untuk melakukan pendaftaran sedangkan sarana dan prasarana

dikantor seperti wifi , dan komputer yang ada di kantor tidak memadai sehingga mengakibatkan kualitas SDM aparaturnya kurang atau rendah.

2. Kualitas, yakni masih rendahnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dikarenakan ketidak sesuaian dengan kemampuan (skill) dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kesalahan dalam bekerja masih terjadi, contohnya di Sub bagian kepegawaian pada saat pembuatan daftar berkas PUPNS 2015,a.n Ardi Rahardi yang seharusnya memakai gelar Ardi Rahardi, S.Pd.I tetapi dalam kenyataan di berkas tidak menggunakan gelar padahal di SK pengangkatan ada gelarnya.

Berdasarkan indikator tersebut, masalah tersebut diduga oleh adanya faktor sebagai berikut :

1. Kontrol. Kurang pengawasan dan kurang ketegasan pimpinan dalam organisasi sehingga program kerja yang dibebankan oleh pemimpin kepada pegawai belum terlaksana sepenuhnya contohnya kepala kantor Kementerian Agama Kantor Kota Bandung jarang ada diruangan karena banyaknya kegiatan yang dilaksanakan diluar kantor diantaranya menghadiri Rapat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dengan agenda pengangkatan calon pegawai negeri tahun 2016.
2. Dukungan manajemen. Kurangnya komunikasi yang jelas dan dukungan dari pimpinan sehingga para pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya contohnya kurangnya pemberian informasi terbaru dari kepala Kementerian Agama Kantor Kota Bandung dan pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai seperti mengusulkan pemberian penghargaan SETIA

LENCANA KARYA SETIA yang diberikan dari Presiden kepada pegawai yang mempunyai masa kerja 10 tahun, 20 tahun, 30 tahun.

Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA BANDUNG”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
2. Berapakah persentase yang di dapat antara pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
4. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan dengan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menemukan data dan informasi tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- b. Menemukan data dan hasil mengenai persentase yang didapat dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- c. Menemukan data dan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- d. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan dengan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan peneliti terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan.

- a. Kegunaan Teoritis, peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung agar tujuan organisasi tercapai.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Sasaran dalam memecahkan masalah yang peneliti kemukakan diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi, maka untuk mengarahkan penelitian ini peneliti bermaksud akan mengemukakan definisi dari para ahli.

Budaya organisasi menurut Sondang P. Siagian (1998:247) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategi* mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :

**Kultur atau budaya organisasi adalah makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi-asumsi penting yang meskipun adakalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi tersebut.**

**Stephen**

**P.**

**Robbins**

(1996:289) mengemukakan pendapatnya mengenai Budaya Organisasi, yang

dikutipoleh **Hadyana Pujaatmaka** dalam bukunya **Prilaku Organisasi** (Konsep, Kontroversi, Aplikasi), **Budaya Organisasi** adalah **“Suatu system persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya”**.

Budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka sebagai titik tolak pemikirannya itu didasari oleh karakteristik-karakteristik budaya organisasi tersebut menurut **Stephen P. Robbins (1994:480)** dalam bukunya **Teori Organisasi (Struktur, Desain, dan Aplikasi)** sebagai berikut :

1. **Inisiatif Individual.**  
Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
2. **Toleransi terhadap tindakan beresiko.**  
Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. **Arah.**  
Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. **Integritas.**  
Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. **Dukung dan rima jemen.**  
Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. **Kontrol,**  
Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. **Identitas,**  
Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. **System imbalan,**  
Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. **Toleransi terhadap konflik,**  
Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. **Pola-pola komunikasi,**

**Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.**

Setelah mengetahui secara garis besar mengenai pengertian budaya organisasi, selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja pegawai menurut **A.A.**

**Anwar**

**Prabu Mangkunagara**

(2006:67) dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

**“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Sedangkan menurut **Agus**

**Dharma**

(1991:105) dalam bukunya **Manajemen Prestasi Kerja**,

Menyatakan bahwa **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi yang diperlihatkan oleh para pegawai dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.**

**Wibowo**

(2010:363)

dalam bukunya **Budaya Organisasi**:

Sebuah **Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang** mengatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebagai berikut:

**Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja dengan 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.**

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat diartikan bahwa **Kinerja Pegawai** erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang

didalam suatu organisasi, 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

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, maka peneliti mengemukakan indikator kinerja menurut **Agus Dharma (2003:355)** dalam bukunya **Manajemen Supervisi** menyatakan pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. **Kuantitas,**  
yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. **Kualitas,**  
yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. **Ketepatan waktu,**  
yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**“Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.”**

**Hipotesis Statistik**

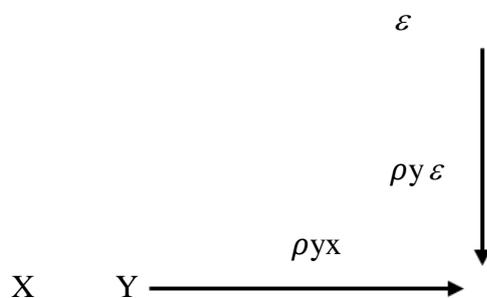
$H_0: \rho = 0$  Budaya Organisasi : Kinerja Pegawai , Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan antar Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

$H_1: \rho \neq 0$  Budaya Organisasi : Kinerja pegawai, Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya ada perbedaan pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian

**Gambar 1.1**

PARADIGMA PENGARUH



**X = Variabel Budaya Organisasi**

**Y = Variabel Kinerja Pegawai**

**$\epsilon$  = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian**

**$\rho_{yx}$  = Besarnya pengaruh X terhadap Y**

$\rho_{y \varepsilon}$  = **Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian**

Berdasarkan hipotesis diatas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
2. Signifikan. Sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.
3. Budaya Organisasi adalah suatu system persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Adapun dimensi-dimensi Budaya Organisasi yang menjadi alat ukur adalah : (1) Inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah, (4) Integritas, (5) Dukungan dari manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) System imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, (10) Pola-pola komunikasi.
4. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi Kinerja pegawai yang menjadi alat ukur adalah : (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan Waktu.

## **F. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. Jalan Soekarno Hatta No.498 Tlp.(022) 7505925 Bandung 40266.

### **2. Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu, tahap penjajagan yang dilaksanakan pada tanggal 18 Desember s/d 20 Januria 2016, dan Pelaksanaan penelitian dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2016.