

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini telah terjadi perubahan paradigma dalam administrasi publik, yang telah mempengaruhi sistem dan peranan pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Konsep memerintah dan mengatur yang telah melekat selama ini pada pemerintah, kini telah berubah menjadi melayani. Perubahan paradigma ini merujuk pada paradigma *New Public Service*. Adanya paradigma dalam mempelajari ilmu administrasi publik telah berimplikasi pada isu- isu yang bisa dikaji dalam ilmu administrasi publik seperti *partnership* (kemitraan), *performance* (kinerja), *reinventing government*, *organization culture* (budaya organisasi), manajemen strategis dan transparansi dalam sistem pengelolaan keuangan. Hal tersebut menjadikan isu mengenai budaya organisasi dan kinerja dapat menjadi kajian yang menarik. Kajian tersebut dapat diadaptasikan pula pada instansi pemerintah seperti kecamatan.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah yang mendapat pelimpahan sebagian kewenangan Walikota atau Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Pada dasarnya kecamatan bisa diartikan sebagai organisasi yang di dalamnya digerakkan oleh sejumlah unsur sumber daya manusia (SDM) yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang digariskan, tujuan yang

akan dicapai di dalam kecamatan adalah tujuan yang akan menyangkut kesejahteraan rakyat banyak. Sumber daya manusia ini sangatlah penting, mengingat bahwa keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan dan merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi organisasi, sehingga kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara optimal guna meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja sendiri merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.¹

Peningkatan kinerja pegawai harus dimulai dari perbaikan kemampuan kerja pegawai. Sebagai individu, sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi tentu saja memiliki sifat, karakter, kemampuan, pendidikan dan latar belakang yang berbeda-beda satu sama lain. Untuk itu, diperlukan adanya suatu pedoman bagi para pegawai di dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja. Pedoman yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri adalah penanaman dan pengamalan budaya organisasi, yang merupakan bagian dari bentuk rasa memiliki dan menghargai organisasi dimana pegawai tersebut bekerja dan berkarya dalam menunjang keberlangsungan hidup organisasinya.

¹ Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia, hal :186

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kemampuan kerja pegawai dalam organisasi, karena budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya yang dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu- individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi.² Dengan demikian, dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting terhadap meningkatnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi juga bisa dijadikan salah satu faktor sumber kekuatan dari suatu keunggulan kompetitif yang dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota- anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Dengan pemahaman budaya organisasi yang baik maka setiap pegawai akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktekkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja di dalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh pegawai maupun *stakeholders* akan terwujud. Selain itu, faktor budaya organisasi akan sangat menentukan bagi

²Dr. Djokosantoso Moeldjono & Steve Sudjatmiko.2007. *Corporate culture: challenge to excellence*. Jakarta: Elex Media Komputindo hal, 135
http://books.google.co.id/books?id=urR_5fXRZ2cC&pg=PA136&lpg=PA136&dq . (diakses pada Rabu 26 juni 2013, 01:26).

peningkatan hasil kerja para pegawai dan menjadikan sebagai organisasi yang mampu bertahan, berkembang dan bersaing dalam menghadapi dinamika lingkungan dan menjadikan suatu ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, maka akan menimbulkan konsistensi pegawai yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja para pegawai pada akhirnya akan meningkat dan hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama.

Baik buruknya kinerja organisasi secara totalitas merupakan cerminan dari kinerja setiap pegawainya, karena faktor manusia dalam organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Peran pegawai sebagai salah satu unsur pendukung berjalannya roda organisasi harus dikelola dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan pegawai yang tepat atau sesuai dengan kompetensi yang dimiliki juga menjadi keharusan bagi organisasi penyedia pelayanan publik. Karena, pemberian pelayanan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan yang baik di bidang jasa pelayanan yang disediakan.

Salah satu organisasi pemerintah yang menyediakan pelayanan publik adalah Kecamatan Ujungberung Kota Bandung. Agar menjadi sebuah organisasi yang mampu bertahan, berkembang dan bersaing mengharuskan Kecamatan Ujungberung Kota Bandung mengubah kerangka kerja organisasinya, sehingga

meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Kecamatan Ujungberung Kota Bandung sendiri merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Kecamatan Ujungberung yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota dalam bidang pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman, dan ketertiban serta koordinasi dan instansi otonom dan UPTD di wilayah kerjanya.³

Hal ini disadari oleh Kecamatan Ujungberung Kota Bandung yang mempunyai tantangan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang sesuai dengan fungsinya yaitu untuk melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.⁴ Karena dengan memberikan pelayanan yang prima akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja kecamatan itu sendiri.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung adalah dengan penanaman dan pengamalan budaya organisasi yang baik, apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktekkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja di dalam organisasi sehingga menjadi suatu perwujudan yang dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan

³ Peraturan Daerah Kota Bandung No. 07 Tahun 2001 *Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kecamatan di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung* .

⁴ Rencana Kerja Kecamatan Ujungberung Kota Bandung Tahun 2013, hal. 8

publik. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat memperlakukan individu yang ada di dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi peningkatan kinerja organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Pemahaman budaya organisasi di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, berdasarkan observasi awal, hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi masalah budaya organisasi di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung yang dapat diuraikan sebagai berikut ini :

1. Kurangnya kesesuaian antara hasil kerja dengan target penyelesaian, hal ini terlihat dari adanya beberapa program yang belum tercapai atau terealisasi oleh Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, seperti terlihat pada tabel 1.1 mengenai pengukuran kinerja kegiatan kecamatan tahun 2012 di bawah ini

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2012

| No | Uraian Program | Program yang Ingin Dicapai | Program yang Terealisasi | Rencana tingkat Capaian Target (%) | Realisasi (%) | Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian Target (%) |
|----|---|----------------------------|--------------------------|------------------------------------|---------------|--|
| 1 | Fasilitas Peningkatan Perekonomian Masyarakat Kecamatan dan Kelurahan | 20 | 17 | 70% | 59.50% | 85.00% |
| 2 | Fasilitas Peningkatan kualitas Kehidupan Kemasyarakatan Kecamatan dan Kelurahan | 30 | 29 | 70% | 67.66% | 96.66% |
| 3 | Peningkatan Infrastruktur dan | 10 | 9 | 70% | 63.00% | 90.00% |

| | | | | | | |
|---------------|--|------------|-----------|-------------|----------------|----------------|
| | Lingkungan Hidup Tingkat Kecamatan dan Kelurahan | | | | | |
| 4 | Peningkatan Kualitas Penanganan Ketentraman dan Ketertiban Tingkat Kecamatan dan Kelurahan | 21 | 18 | 70% | 60.00% | 85.71% |
| 5 | Kegiatan Fasilitasi Peningkatan Pemerintahan Umum Tingkat Kecamatan dan Kelurahan | 13 | 12 | 70% | 64.61% | 92.00% |
| 6 | Fasilitas Kegiatan Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat | 6 | 6 | 70% | 70% | 100% |
| Jumlah | | 100 | 91 | *70% | *64.13% | *91.56% |

(Sumber : Bagian Keuangan dan Program)

Keterangan : *rata-rata

Berdasarkan uraian diatas, pengukuran kinerja kegiatan yang dilaksanakan oleh Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, memiliki ketidaksesuaian antara hasil kegiatan dengan target penyelesaian. Karena baru 91 program yang sudah terealisasi dari yang seharusnya 100 program yang menjadi target pencapaian. Dengan rata-rata dalam persentase bahwa 64.13% sudah terealisasi dari rencana tingkat capaian target sebesar 70% dengan persentase pencapaian secara keseluruhan mencapai 91.56%.

2. Masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan

menjadi menumpuk yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pembuatan laporan kegiatan lingkup administrasi di kecamatan.

3. Masih ada pegawai yang kurang mengerti menggunakan komputer dengan baik dan cepat sehingga memperlambat proses kerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa nilai pembelajaran yang kurang pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, sedangkan di dalam nilai pembelajaran dikatakan bahwa sikap pegawai harus belajar menguasai perkembangan ilmu dan teknologi, sehingga proses adaptasinya tidak berjalan dengan baik yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Masih terdapat pegawai yang terlambat datang kerja dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan fakta-fakta yang ada di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian tentang Konsistensi, Misi dan Adaptabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung)”**.

12 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesesuaian antara hasil kerja dengan target penyelesaian, hal ini terlihat dari adanya beberapa program kerja yang belum tercapai atau

terrealisasikan oleh Kecamatan Ujungberung Kota Bandung. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi belum optimal.

2. Masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pembuatan laporan kegiatan lingkup administrasi di kecamatan.
3. Masih adanya pegawai yang kurang mengerti menggunakan komputer dengan baik dan cepat sehingga memperlambat proses kerja pegawai. Hal ini di karenakan nilai pembelajaran yang kurang pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, sedangkan di dalam nilai pembelajaran dikatakan bahwa sikap pegawai harus belajar menguasai perkembangan ilmu dan teknologi, sehingga proses adaptasinya tidak berjalan dengan baik yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Masih terdapat pegawai yang terlambat datang kerja dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan.

13 Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian di atas peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yang digunakan dalam mengidentifikasi masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh konsistensi dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?

2. Seberapa besar pengaruh penghayatan misi dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh adaptabilitas dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dalam hal konsistensi, penghayatan misi dan adaptabilitas terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?

14 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh konsistensi dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh penghayatan misi dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh adaptabilitas dalam budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi dalam hal konsistensi, penghayatan misi dan adabtabilitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.

15 Kegunaan Penelitian

151 Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis, memperdalam ilmu, pengalaman, pengetahuan di lapangan khususnya mengenai budaya organisasi. Serta memiliki kerangka berfikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu laporan penelitian karya tulis ilmiah khususnya pembuatan skripsi yang baik.
2. Bagi akademis Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.
3. Bagi kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang konstruktif bagi instansi yang terkait dengan penanaman dan pengamalan budaya organisasi.

152 Kegunaan Praktis

1. Hasil praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam peningkatan kinerja khususnya pada kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.

2. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada jurusan Administrasi Negara.

1.6 Kerangka Berpikir

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih daripada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu. Dalam kehidupan bernegara, masyarakat sebagai warga negara membutuhkan suatu wadah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Pemerintah selain berperan sebagai abdi negara, juga berperan sebagai abdi masyarakat. Peran inilah yang menugaskannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya diskriminasi.

Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor budaya organisasi yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang produktifitas sehingga kinerja organisasi atau instansi bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan publik karena jika budaya organisasi baik maka kinerja pegawai akan baik dan jika budaya organisasi buruk maka kinerja pegawai juga akan buruk atau tidak produktif.

Menurut Robins dan Timothy A. Judge budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama, yang dianut oleh para anggota dan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi menurut Ulbert Silalahi adalah nilai- nilai dasar atau dominan yang didukung dan diterima secara bersama oleh semua anggota. Ini dapat menjadi pengaruh dan pembentuk perilaku masing- masing anggota untuk menampilkan perilaku kerja yang paling efektif.

Dalam penelitian ini peneliti untuk mengukur baik buruknya budaya organisasi dalam sebuah organisasi menggunakan teori dari Denison yang dikutip oleh Pabundu Tika (2010), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki empat prinsip utama sebagai berikut :

1. *Involvement* (keterlibatan)
2. *Consistency* (Konsistensi)
3. *Mission* (penghayatan misi)
4. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Berdasarkan indikator permasalahan yang penulis kemukakan diatas, faktor yang dapat dijadikan ukuran budaya organisasi dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. *Consistency* (Konsistensi)

Prinsip ini menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.

2. *Mission* (Penghayatan Misi)

Prinsip ini menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggotanya.

3. *Adaptability* (Adaptabilitas)

prinsip ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

Kinerja sendiri merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan Organisasi. Adapun menurut Mankunegara kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*out put*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menilai atau mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pengukuran kinerja yang merupakan penetapan angka terhadap suatu objek atau peristiwa dengan cara sistematis. Pengukuran dan penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi atau perusahaan di dalam menilai hasil kerja. Untuk

melihat tingkat kinerja yang telah dilakukan seseorang dalam organisasi maka perlu adanya suatu pengukuran dan penilaian hasil kerja.

Adapun pengukuran kinerja menurut Husein Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator dalam kinerja, adalah sebagai berikut :

1. Mutu Pekerjaan
2. Kejujuran Karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu kerja.⁵

Berdasarkan indikator permasalahan yang peneliti kemukakan, faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja dalam penelitian ini diantaranya adalah

1. Mutu Pekerjaan

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya pekerjaan yang telah dicapai.

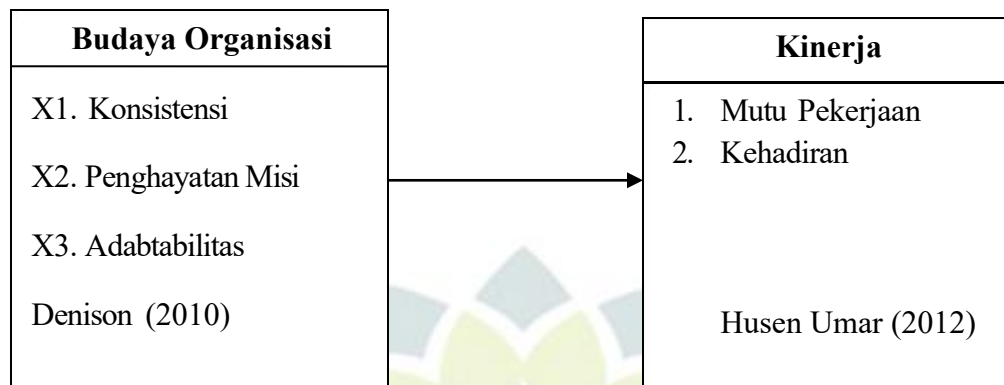
2. Kehadiran

Pemberitahuan kehadiran, ketidakhadiran dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja.

Secara singkat, kerangka pemikiran di atas dapat dilihat secara jelas dalam model kerangka pemikiran sebagai berikut :

⁵ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Repika Aditama, hal: 18

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Berdasarkan pada gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dalam hal penerapan konsistensi, penghayatan misi dan adaptabilitas terhadap kinerja pegawai dalam hal Mutu pekerjaan dan absensi (kehadiran).

1.7 Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$, berarti tidak ada hubungan.

$H_a : \rho \neq 0$, “tidak sama dengan nol “ berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan.

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.⁶

Untuk lebih jelasnya dapat penulis jabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

⁶ Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta, hlm: 77

1. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara konsistensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
 $H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara konsistensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
2. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penghayatan misi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
 $H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara penghayatan misi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
3. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara adabtabilitas dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
 $H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara adabtabilitas dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
4. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dalam hal konsistensi, penghayatan misi dan adabtabilitas dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).
 $H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dalam hal konsistensi, penghayatan misi dan adabtabilitas dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung).



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG