
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN
RUTH MIRANDA PANGGABEAN**

Ruthmiranda¹, Dr. Tunggul Sihombing, MA²

Universitas Sumatera Utara, Medan

e-mail: ruthmiranda.pgb@gmail.com¹, tlumbantoruan@yahoo.co.id²

***Abstract:** Organizational culture is a very important aspect in an organization, including public organizations. Organizational culture is often associated with the formation of the character of employees in carrying out their duties and work. This study was conducted with the aim of knowing the influence of organizational culture and employee performance at the Department of Cleanliness and Landscaping in Medan City. The research method used is a quantitative approach by distributing questionnaires. The population in this study were all employees in Department of Cleanliness and Landscaping in Medan City. The sample used was 94 respondents. Sampling was done using proportionate stratified random sampling technique. Data analysis uses the Structural Equation Modeling (SEM) system. The results of this study indicate that organizational culture has a positive influence on employee performance as evidenced by a t statistic of 49,697 (>1,6). Based on calculations with the coefficient of determination obtained R Square value of 0.833 which shows that the organizational culture variable has an effect of 83.2% on employee performance, while the other 16.8% is influenced by other factors.*

***Keywords:** Organizational Culture, Performance, Cleanliness*

Abstrak: Budaya organisasi sendiri adalah sebuah aspek yang teramat penting dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi publik. Budaya organisasi sendiri dikaitkan dengan pembentukan dari karakter dari setiap pegawai yang berperan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan kinerja pegawai di Dinas kebersihan dan pertanaman kota medan. Metode penelitian yang peneliti gunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Medan, untuk sampel yang digunakan sebanyak 94 responden. Untuk teknik pengumpulan sampel menggunakan Analisis data sistem Struktural Equation Modeling (SEM) Untuk hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh yang cukup positif untuk kinerja pegawai. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan t statistic sebesar 49.697(>16). Dari hasil perhitungan dengan koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 83,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 16,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kebersihan

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi dapat diartikan sebagai pengadopsian ide-ide atau perilaku baru oleh sebuah organisasi,

beradaptasi dengan perubahan lingkungan diluar maupun didalam organisasi dengan melakukan sejumlah usaha pembaharuan, pengembangan ataupun penyesuaian-penyesuaian yang tepat, pada organisasi

sektor publik, tentu melakukan perubahan tidak semudah melakukan perubahan pada organisasi sektor swasta.

Salah satu upaya dalam membuat perubahan di sektor publik adalah reformasi birokrasi, membenahan terhadap sistem manajemen pemerintahan agar dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan membentuk aparatur negara yang profesional.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana perilaku individu dalam organisasi tersebut, individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan individu dengan organisasi tersebut. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh seluruh anggota dalam organisasi yang akan berhubungan dengan membangun komitmen dan mewujudkan visi.

Kinerja anggota dalam organisasi tentu akan menentukan pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Tentunya dalam konteks organisasi publik adalah untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat.

Pemerintah harus memperhatikan sinergitas, implementasi prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik hingga merubah wajah birokrasi itu sendiri dengan memperhatikan sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan.

Kriteria pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) diukur melalui dimensi kualifikasi sebesar 25%, kompetensi 40%, kinerja 30%, dan disiplin sebanyak 5% dari keseluruhan pengukuran dimensi kinerja tersebut indikatornya adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP), dimana Perilaku Kerja Pegawai berkaitan erat dengan bagaimana budaya organisasi terinternalisasi pada instansi pemerintah tersebut.

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memahami variabel individu dalam organisasi, misalnya komitmen, kepuasan kerja individu dalam

organisasi, efikasi diri dan kinerja individu.

Perubahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yaitu pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan tanggap menjawab kebutuhan masyarakat menuntut perubahan dari perilaku hingga kinerja kerja pegawai sektor publik. Sebagai salah satu instansi perangkat daerah, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pelaksanaan pemerintahan bidang pekerjaan umum sub urusan kebersihan, pengelolaan sampah dan pertamanan, yang secara implementatif bertanggung jawab akan penilaian Adipura tahun 2018, dimana Kota Medan dinilai sebagai Kota Terkotor, Karena Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah SKPD yang bertanggung jawab terhadap masalah sampah Kota Medan, menjadi penting untuk diketahui bagaimana budaya organisasi yang terinternalisasi disana, karena untuk menangani permasalahan sampah dan pengelolaan pertamanan, tentu budaya yang inovatif dengan sejumlah aksi inovasi perlu dilakukan untuk mengubah “wajah” Kota Medan menjadi kota impian masyarakat yaitu kota yang bersih dan asri. ditemukan beberapa permasalahan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, diantaranya, sistem teknik operasional pengelolaan sampah memakai metode yang sama, dari mulai pewardahan sampah, kemudian pengumpulan sampah ke Tempat Pengumpulan Sementara (TPS), pemilahan sampah, hingga pembuangan sampah ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA), belum ada inovasi, belum ada penambahan lokasi TPA, kemudian proses Open Dumping (sistem penimbunan sampah terbuka). sebenarnya sudah terdapat inovasi tetapi pada implementasinya masih terdapat laporan yang tidak ditanggapi yaitu e-Government di bidang pengaduan masalah sampah di kota Medan dengan adanya aplikasi Lapor pada iOS &

Android dan dapat juga di akses pada laman www.lapor.go.id/instansi/dinas-kebersihan-dan-pertamanan-kota-medan.

Budaya organisasi menjadi penting untuk mengatur bagaimana perilaku anggota organisasi dalam bekerja, membangkitkan komitmen yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan pencapaian visi dan misi organisasi sejalan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik dengan kajian budaya organisasi dan kaitannya dengan kinerja pegawai, dan ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”

Suatu budaya dapat diakui keberadaannya apabila anggota di dalam kelompok telah meyakini adanya nilai-nilai dari budaya yang ada untuk kemudian diterapkan ke dalam kehidupannya.

J.R. Schermerhorn (dalam Tika 2014:3) mengatakan organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekumpulan orang yang berkumpul di dalam organisasi memiliki perilaku dan persepsi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Manusia sebagai pendukung utama dari organisasi membutuhkan suatu nilai yang dibagi dan dipegang teguh bersama dan juga organisasi diartikan dapat beroperasi secara efisien hanya ketika para anggota yang ada di dalamnya membagi bersama nilai-nilai yang ada. Nilai-nilai ini dapat bersumber dari suatu filosofi dan lambat laun membentuk suatu rangkaian budaya organisasi (Zainal, 2014:257).

Budaya Organisasi mengacu pada sistem nilai, norma dan kepercayaan bersama yang dikembangkan dan dianut anggota di dalam organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan pekerjaannya, serta solusi dalam menghadapi permasalahan dalam organisasi. Terdapatnya

budaya organisasi yang kuat akan melahirkan komitmen dan kesatu-tujuan dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh anggota organisasi.

Kinerja pegawai pada umumnya berkaitan dengan hasil kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi dapat menentukan kinerja organisasi tersebut, berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi banyaknya dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Mangkunegara (2016:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dan dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu untuk pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Konsep kinerja pegawai akan selalu berkaitan dengan bagaimana budaya yang terinternalisasi pada organisasi publik, bagaimana struktur dan kontrol yang dibutuhkan untuk dapat menumbuhkan motivasi dan inovasi sehingga kinerja pegawai semakin terdorong maju.

METODE

Metode yang penulis gunakan untuk penelitian ini sendiri adalah dengan menggunakan metode korelasi dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Untuk menganalisis dan menjawab rumusan-rumusan pada penelitian ini

menggunakan model SEM (structure Equation Model)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 1739, dimana 614 diantaranya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 1125 adalah Tenaga Harian Lepas (THL). Error level yang digunakan peneliti adalah 10% atau 0,1. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 94 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. teknis penyebaran kuesioner di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, peneliti menggunakan teknik Accidental Sampling. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Penelitian ini menggunakan sistem Struktural Equation Modeling (SEM), SEM sendiri merupakan satu cara statistika yang digunakan untuk menguji suatu hubungan kasual dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sendiri terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas Budaya organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. selanjutnya di dalam variabel Budaya Organisasi sendiri terdapat tujuh dimensi yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai sendiri terdapat lima dimensi di dalamnya yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Dari analisis deskriptif variabel penelitian maka hasil analisa deskriptif setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai mendukung adanya inovasi yang dilakukan Dinas dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan

N o.	Kategori Jawaban/ Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	8	40	8,5%
2.	7-8 (Kuat)	44	176	46,8%
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	23	69	24,5%
4.	3-4 (Tidak Kuat)	18	36	19%
5.	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	1	1	1,2%
	Jumlah	94	321	
	Rata-rata	3,40		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa mayoritas pegawai di DKP Kota Medan mendukung terciptanya inovasi. Hal itu dilihat dari mayoritas responden yang mendukung terciptanya inovasi/pembaharuan.

2. Perhatian Terhadap Detail

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai menyelesaikan tugas dengan tepat dan cermat

N o.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	22	110	23,4%
2.	7-8 (Kuat)	55	220	58%
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	16	48	17%
4.	3-4 (Tidak Kuat)	1	2	1,6%

5	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	0
	Jumlah	94	380	
	Rata-rata	4,04		

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cermat

3. Orientasi Hasil

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai memperhitungkan keefisienan hasil pekerjaan dengan input yang dikeluarkan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	18	90	19,1%
2.	7-8 (Kuat)	61	244	64,8%
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	14	42	14,8%
4.	3-4 (Tidak Kuat)	1	2	1,4%
5.	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	0
Jumlah		94	378	
Rata-rata		4,02		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sudah memperhitungkan keefisienan hasil pekerjaan serta efektif dalam melakukan pekerjaan.

4. Orientasi Orang

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan memberikan penghargaan bagi para pegawai baik penghargaan terhadap pegawai berprestasi, masa kerja, jabatan, dan penghargaan lainnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1	9-10 (Sangat Kuat)	13	65	13,8%
2	7-8 (Kuat)	75	300	79,7%
3	5-6 (Ragu-Ragu)	5	15	5,3%
4	3-4 (Tidak Kuat)	1	2	1%
5	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	0
Jumlah		94	380	
Rata-rata		4,04		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Hasil ini menunjukkan DKP Medan selalu memberikan penghargaan bagi para pegawai baik penghargaan terhadap pegawai berprestasi, masa kerja, jabatan, dan penghargaan lainnya

5. Orientasi Tim

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai menjalin kerjasama yang baik dengan anggota kerja di satu divisi dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	21	105	22,3%
2.	7-8 (Kuat)	47	188	50%
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	18	54	19,1%
4.	3-4 (Tidak Kuat)	8	16	8,6%
5.	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	
Jumlah		94	363	
Rata-rata		3,86		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menjalin kerjasama yang baik dengan anggota kerja di satu divisi dalam

menyelesaikan pekerjaan sementara sebagian lainnya tidak.

6. Keagresifan

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai pegawai dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melakukan pekerjaan

N o.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	19	95	20,2 %
2.	7-8 (Kuat)	51	204	54,2 %
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	19	57	20,2 %
4.	3-4 (Tidak Kuat)	5	10	5,4 %
5.	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	0
Jumlah		94	366	
Rata-rata		3,89		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Nilai rata-rata dari skor jawaban pernyataan responden di atas adalah 3,89 dan dikategorikan dalam tingkat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di DKP Medan dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melakukan pekerjaan.

7. Stabilitas

Tabel. Distribusi jawaban responden mengenai berusaha konsisten dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif

N o.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	9-10 (Sangat Kuat)	21	105	27%
2.	7-8 (Kuat)	65	260	67%
3.	5-6 (Ragu-Ragu)	7	21	5,5 %
4.	3-4 (Tidak Kuat)	1	2	0,5 %
5.	1-2 (Sangat Tidak Kuat)	0	0	0
Jumlah		94	388	
Rata-rata		4,12		

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Nilai rata-rata dari skor jawaban pernyataan responden di atas dikategorikan dalam tingkat tinggi. Hasil ini menunjukkan sebagian besar responden berusaha konsisten dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif

Tabel. Hasil Uji Validitas Outer Loading Variabel Budaya Organisasi (X)

Item	Outer Loading I (r hitung)	Keterangan
X1	0.621	Valid
X10	0.756	Valid
X11	0.818	Valid
X12	0.772	Valid
X13	0.745	Valid
X14	0.869	Valid
X15	0.745	Valid
X 2	0.755	Valid
X 3	0.701	Valid
X 4	0.800	Valid
X 5	0.815	Valid
X 6	0.814	Valid
X 7	0.731	Valid
X 8	0.814	Valid
X 9	0.780	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas outer loading di atas, diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden 94 orang responden bahwa seluruh indikator variabel Budaya Organisasi memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.5 untuk setiap item indikator penelitian.

Tabel. Hasil Uji Validitas Outer Loading Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Outer Loading (r hitung) Kinerja Pegawai	Keterangan
Y1	0.784	Valid
Y2	0.835	Valid
Y3	0.785	Valid
Y4	0.820	Valid

Y5	0.854	Valid
Y6	0.862	Valid
Y7	0.860	Valid
Y8	0.798	Valid
Y9	0.811	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

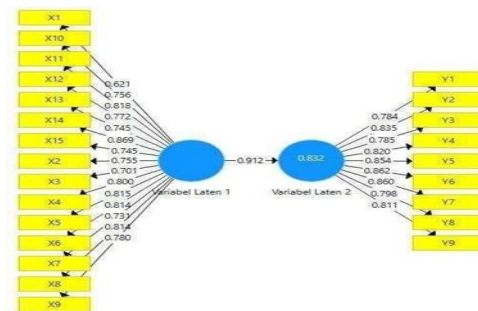
Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden 94 orang responden bahwa seluruh indikator variabel kinerja pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.5 untuk setiap item indikator penelitian.

Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted	Keterangan
Budaya Organisasi	0.951	0.956	0.595	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.941	0.950	0.679	Reliabel

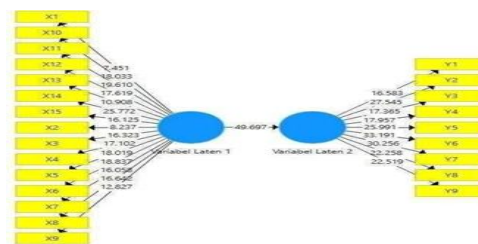
Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 di atas diperoleh hasil bahwa pengujian nilai cronbach alpha dan composite reliability diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di atas standar nilai yang ditetapkan sebesar 0.6 sehingga variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi reliabilitas serta average variance extracted dengan nilai di atas 0.5 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai berada di atas standar nilai yang ditetapkan sehingga telah memenuhi asumsi reliabilitas.



Gambar. Hasil Path Analysis

Berdasarkan hasil pengujian path analysis pada pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa koefisien pengaruh dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.912 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Atas hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.



Gambar. Hasil Uji Hipotesis

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka T-table yang digunakan adalah $t_{0,05 (92)} = 1,661$. Nilai T-statistic adalah 49.697 dan nilai T-table 1.661 maka $T\text{-statistic} > T\text{-table}$ ($49.697 > 1,661$) dan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis H_a yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diterima dan H_0 ditolak.

Tabel. Hasil Uji Koefisien Determinan

	R 95
Kinerja Pegawai	0.832

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, diperoleh hasil bahwa nilai R

Square= 0.832. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 83,2%, sedangkan 16,8% yang lain adalah pengaruh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan melalui Structural Equation Modelling (SEM) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil dari pengujian signifikansi parsial yang menunjukkan nilai T-statistic adalah 49.697 dengan nilai T-table 1.661, maka $T\text{-statistic} > T\text{-table}$ ($49.697 > 1,661$) dan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

SIMPULAN

Pada kesimpulan ini, penulis menyajikan hasil dari penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yaitu hasil pengujian path analysis, pengujian signifikansi dengan uji-t, pengujian koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai

1. Berdasarkan pada hasil pengujian path analysis untuk pengaruh variabel etos pegawai adalah sebesar 0.912 terhadap kinerja pegawai. Sehingga memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan..
2. Untuk hasil pengujian parsial ke uji-t didapatkan nilai t-statistic 45,967 untuk nilai T-table 1.661.
3. Untuk hasil pengujian dari determinasi didapatkan nilai R Square adalah 0,832.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. 20016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prasetyo, Bambang., Lina Miftahul Jannah. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Mary Coulter. 2012. Management. Pearson Education. New Jersey.
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. IBPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Tika, Moh. Pabundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers. Jakarta
- Skripsi
Panggabean, Ruth Miranda. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Medan : USU

Sumber Internet

www.lapor.go.id/instansi/dinas-kebersihan-dan-pertamanan-kota-medan.

Dokumen Lain

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2019 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik