

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOGOR

Dadan Nurdiansyah
Pasca Sarjana STIAMI Jakarta
dadan.nurdiansyah17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Referensi teori variabel Penelitian ini menggunakan referensi teori sebagai berikut: teori Sumber Daya Manusia dari Sedarmayanti (2014: 13), teori Budaya Kerja dari Paramita (dalam Umam, 2012:15), teori Iklim Organisasi dari Denison (dalam Wirawan, 2008: 124), dan teori Kinerja dari Moehariono (2010: 63). Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 133 terdiri dari Pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Bogor dan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, dengan Slovin (5%) di dapat 100 sampel dan setiap responden mendapatkan pertanyaan sebanyak 46 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 60.4%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 61.2%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 63%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan iklim Organisasi secara bersama-sama sebesar 73.3%.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the Influence of Quality of Human Resources, Work Culture and Organizational Climate toward Legislative Council Secretariat Performance, Bogor Regency. Reference theory study variables using. This study uses the following theoretical references: the theory of Human Resources of Sedarmayanti (2014: 13), the theory of Work Culture of Paramita (in Umam, 2012: 15), the theory of Organizational Climate of Denison (in Wirawan, 2008: 124), and the theoretical performance of Moehariono (2010: 63). This study uses a quantitative explanatory. The study population numbered 133 consists

of a Chairman and members of DPRD Bogor and Bogor Regency DPRD Secretariat staff, with Slovin (5%) in the can 100 samples and each respondent get as many questions as 46 statements using a Likert scale. Based on the results showed a positive and significant influences of the Quality of Human Resources toward the Performance Legislative Council Secretariat Performance, Bogor Regency. The amount of influence Quality of Human Resources toward the Performance Legislative Council Secretariat Performance to 60.4%. There is a positive and significant Influence of Work Culture toward Legislative Council Secretariat Performance, Bogor Regency. The amount of Influence of Work Culture toward Legislative Council Secretariat Performance amounted to 61.2%. There is a positive and significant Influence of Organizational Climate toward Legislative Council Secretariat Performance, Bogor Regency . The amount of Influence of Organizational Climate toward Legislative Council Secretariat Performance to 63%. There is a positive and significant Influence of Quality of Human Resources, Work Culture and Organizational Climate together toward Legislative Council Secretariat Performance, Bogor Regency. The amount of Quality of Human Resources, Work Culture and Organizational Climate together toward Legislative Council Secretariat Performance together amounted to 73.3%.

Keywords : *Human Resources, Work Culture, Organizational Climate, and Performance*

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang menjelaskan mengenai tugas dan wewenang DPRD yang mengatur pemilihan kepala daerah dilakukan secara langsung dan untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan pemilihan kepala daerah yang berlandaskan kedaulatan rakyat dan demokrasi maka perlu dilakukan perubahan terhadap ketentuan mengenai tugas dan wewenang DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dengan menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Hal ini mengisyaratkan tugas dan wewenang DPRD dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat penting untuk menentukan persetujuan rencana kerja pemerintah daerah melalui rancangan, persetujuan, pelaksanaan, dan pengawasan Perda dan APBD berlandaskan kepastian hukum dan kedaulatan rakyat.

Hal ini menunjukkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan badan legislatif daerah yang berkedudukan dan menjadi mitra pemerintah daerah. Kedudukan DPRD dalam politik penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan unsur pelaksanaan asas desentralisasi. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan, DPRD tidak dapat lepas dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sebagai unsur staf yang membantu pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 10 tahun 2010 yang menjelaskan kedudukan dan tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor,

yaitu : membantu Bupati dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Peran strategis DPRD Kabupaten Bogor dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Bogor salah satunya adalah penyusunan anggaran pembiayaan. Komponen-komponen kebijakan alokasi anggaran belanja yang tersusun dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bogor disesuaikan dengan kebijakan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan daerah. Perbandingan proporsi pengeluaran pada satuan kerja Sekretariat Daerah dan satuan-satuan Perangkat Daerah lainnya dengan total belanja daerah disusun oleh badan anggaran daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Permasalahan, kendala dan hambatan yang harus dikritisi dan disikapi secara cermat dan terpadu oleh Sekretariat DPRD pada penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor sesuai dengan koridor peraturan dan perundang-undangan merupakan fungsi pengawasan dan pengendalian DPRD yang perlu didukung oleh Sekretariat DPRD sebagai upaya kerja yang terintegrasi untuk memenuhi tuntutan dan dukungan kelancaran tugas dan wewenang DPRD.

Namun, pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Bogor belum tercapai secara maksimal, karena:

1. Tidak tercapainya target Legislasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Irigasi dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Kepariwisata,
2. Tidak tercapainya target Legislasi rancangan Peraturan Perundang-undangan lainnya, sejumlah 53 paket.
3. Tidak tercapainya target 2 perda inisiatif, dan terealisasi sebanyak 1 perda atau sebesar 50%

Tidak tercapainya realisasi target kebijakan, maka Kinerja Sekretariat DPRD kurang optimal dalam mengakomodasikan kebijakan pemerintah dalam suatu perencanaan pembangunan yang menjadi visi dan misi Kabupaten Bogor. Selain itu, Kinerja Sekretariat DPRD pada penyusunan dan penetapan regulasi anggaran merupakan salah satu faktor tercapainya program, rencana, kegiatan dan pembiayaan indikatif dari sejumlah perangkat daerah yang terusun dalam rencana strategis pemerintahan daerah. Karena itu, peranan DPRD berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2009, Pasal 343 menyebutkan bahwa DPRD mempunyai fungsi Legislasi, Anggaran, dan Pengawasan.

Fenomena kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor kurang optimal, karena:

1. Kinerja operasional (*operating performance*) DPRD kurang terfasilitasi sehingga mempengaruhi kelancaran tugas-tugas DPRD sehingga penjadwalan dan koordinasi jadwal kegiatan pimpinan dan anggota DPRD terjadi *over load* jadwal dan kegiatan berjalan tumpang tindih.
2. Kinerja administratif (*administrative performance*) pada Sekretariat DPRD terjadi reses anggaran pada kegiatan pimpinan dan anggota DPRD.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*) kurang sesuai harapan dalam mendukung Pembahasan Rancangan Peraturan Daerah.

Permasalahan ini berakibat pada legislasi dalam mendukung program, rencana, kegiatan dan pembiayaan indikatif dari sejumlah perangkat daerah kurang sesuai harapan dalam mendukung rencana strategis pemerintahan daerah. Hal ini disebabkan kualitas sumber daya manusia kurang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat DPRD. Kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam lingkungan Sekretariat DPRD dalam melaksanakan terencana, sistematis dan mampu memberikan pelayanan administrasi dan managerial dalam mendukung pelaksanaan Tupoksi Sekretariat DPRD. Hal ini menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didukung oleh hasil penelitian Octobery (2015) menyatakan terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja. Dijelaskan bahwa dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan dapat menghasilkan aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai.

Selain itu, budaya kerja pegawai Sekretariat DPRD harus mampu mewujudkan budaya kerja menunjukkan adanya kepatuhan pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD yang mampu menunjukkan unjuk kerja serta mampu menciptakan motivasi, kemandirian, kreativitas, loyalitas, disiplin, Integritas, keterbukaan, Kebersamaan, dan profesionalitas. Namun budaya kerja pegawai kurang optimal mendukung tugas dan fungsi Sekretariat DPRD karena para pegawai kurang menjalankan tugas secara maksimal. Hal ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didukung oleh hasil penelitian Safrizal (2015) menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Iklm organisasi yang berlangsung di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor kurang menunjukkan iklim yang mampu membawa para pegawainya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini berakibat pada kehilangan identitas bawahan dan pimpinan dalam melaksanakan upaya kerja. Hal ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didukung oleh hasil penelitian Desnindya (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena kinerja Sekretariat DPRD yang kurang optimal, maka penulis beranggapan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan fenomena yang demikian maka disusunlah judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.”

2. Manfaat Penelitian

2.1. Manfaat Praktis

Manfaat akademis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Administrasi Publik konsentrasi administrasi pemerintahan daerah, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang di atas permasalahan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

2.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan untuk penulis adalah dari hasil penelitian serta pengetahuan dan pengalaman dapat lebih memperkuat pemahaman disiplin Ilmu Administrasi Publik. Manfaat praktis untuk para pihak, terutama Sekretaris DPRD Bogor, hasil penelitian yang akan disusun menjadi suatu rekomendasi dapat dijadikan masukan yang berguna untuk meningkatkan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor melalui peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi.

3. Kajian Literatur

a. Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Teori Sumber Daya Manusia dikemukakan Sedarmayanti (2014: 13) yang menunjukkan adanya lima posisi manajemen sumber daya manusia yaitu merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dengan landasan teoritik ini, maka disusun Definisi konseptual: Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi yang didukung dari Perekrutan, Penyaringan, Pelatihan, Penghargaan dan Penilaian.

b. Budaya Kerja

Berdasarkan teori Budaya Kerja dari Paramita (dalam Umam, 2012: 115) yang mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi: Sikap terhadap pekerjaan dan Perilaku pada waktu bekerja. Dengan landasan teoritik ini, maka disusun konsep operasional variabel berikut:

Definisi konseptual: Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, yang meliputi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja.

c. Iklim Organisasi

Berdasarkan teori Iklim organisasi dari Denison (dalam Wirawan, 2008: 124), disusun definisi Iklim organisasi merupakan persepsi seluruh anggota organisasi secara yang saling berhubungan satu sama lain dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan identitas diri antara pimpinan dan bawahan, meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen.

d. Kinerja

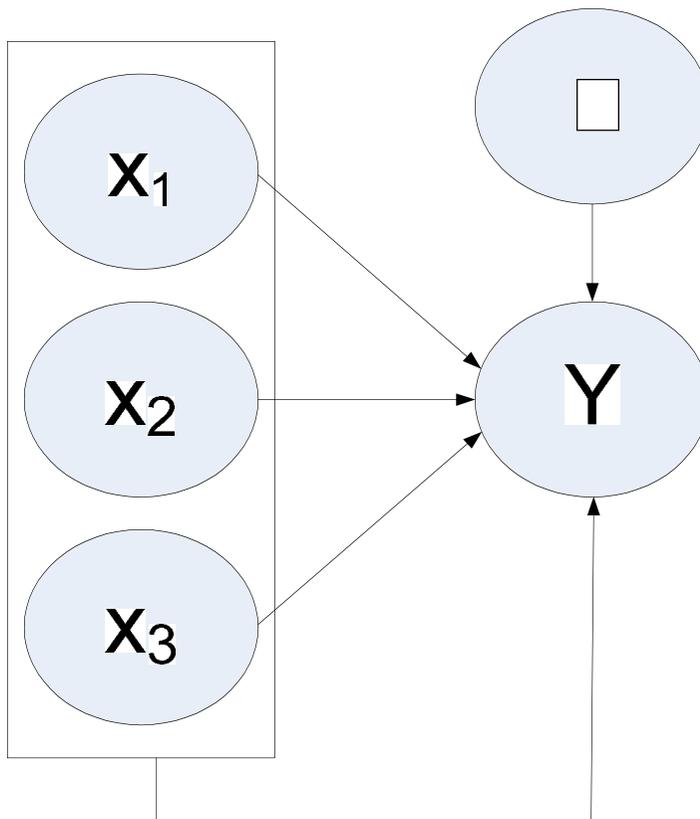
Berdasarkan teori kinerja organisasi dari Moehariono (2010:63), yang menunjukkan adanya tiga jenis kinerja organisasi yang dapat dibedakan, yaitu : Kinerja operasional (*operating performance*), Kinerja administratif (*administrative performance*) dan Kinerja strategik (*strategic performance*).

Dengan demikian definisi konseptual Kinerja Sekretariat DPRD adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi dalam melaksanakan fungsi DPRD secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mencakup Kinerja operasional (*operating performance*), Kinerja administrative (*administrative performance*) dan Kinerja strategik (*strategic performance*).

4. Metode Penelitian

a. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian bersifat kuantitatif yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor dengan pendekatan penelitian *explanatory*, maka disain penelitian dibuat dengan gambar model konstelasi sebagai berikut:



Gambar 1 Desain Penelitian

b. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian pada Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Kisi-kisi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM
Kualitas Sumber Daya Manusia X ₁ Sedarmayanti (2014: 13)	1. Perekrutan	1.1 Rencana penerimaan SDM	1
		1.2 Persyaratan pekerjaan	2
		1.3 Uraian pekerjaan	3
	2. Penyaringan	2.1 Penarikan SDM	4
		2.2 Penyeleksian SDM	5
		2.3 Penempatan SDM	6
	3. Pelatihan	3.1 Pengetahuan	7
		3.2 Keterampilan	8
		3.3 Kemampuan	9
	4. Penghargaan	4.1 Prestasi kerja	10
		4.2 Promosi jabatan	11
		4.3 Pengembangan karier	12
	5. Penilaian	5.1 Penguasaan pekerjaan	13
		5.2 Potensi diri	14
		5.3 Semangat kerja.	15
Budaya Kerja X ₂ Paramita (dalam Umam, 2012:15)	1. Sikap terhadap pekerjaan	1.1 Sikap menerima arahan pimpinan	1
		1.2 Sikap melaksanakan tugas	2
		1.3 Kerja sebagai pengabdian	3
		1.4 Sikap mengatasi kendala kerja	4
	2. Perilaku pada waktu bekerja	1.5 Sikap menyusun laporan kerja	5
		2.1 Berdedikasi	6
		2.2 Tanggungjawab kerja	7
		2.3 Kerjasama	8
		2.4 Teliti dalam bekerja	9
		2.5 Kemauan menyelesaikan tugas	10

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM
Iklim Organisasi X ₃ Denison (dalam Wirawan, 2008: 124)	1. Lingkungan fisik	1.1 Kenyamanan ruang Kerja	1
		1.2 Ketersediaan kendaraan	2
		1.3 Penyediaan alat tulis kantor	3
	2. Lingkungan sosial	2.1 Hubungan atasan dengan bawahan	4
		2.2 Hubungan teman sekerja	5
		2.3 Hubungan dengan anggota dewan	6
	3. Sistem manajemen	3.1 Standar kerja	7
		3.2 Prosedur kerja	8
		3.3 Tangungjawab kerja.	9
Kinerja Sekretariat DPRD Y Moehersono (2010: 63)	1. Kinerja operasional (<i>operating performance</i>)	1.1 Dukungan anggaran	1
		1.2 Dukungan SDM	2
		1.3 Dukungan Teknologi	3
		1.4 Dukungan kebijakan	4
	2. Kinerja administratif (<i>administrative performance</i>)	2.1 Tanggungjawab	5
		2.2 Kewenangan	6
		2.3 Agenda Kerja	7
		2.4 Integrasi kerja	8
	3. Kinerja strategik (<i>strategic performance</i>)	3.1 Ketepatan perencanaan kebijakan	9
		3.2 Ketepatan pelaksanaan kebijakan	10
		3.3 Ketepatan Capaian Tujuan	11
		3.4 Ketepatan Capaian Sasaran	12

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2016

c. Teknik Sampling

Populasi penelitian berjumlah 133 terdiri dari Pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Bogor dan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, dengan Slovin (5%) di dapat 100 sampel dan setiap responden mendapatkan pertanyaan sebanyak 46 pernyataan dengan menggunakan skala likert.

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Program IBM SPSS Statistic Version 23*, untuk melakukan pengujian sebagai berikut: (1) Uji Kualitas Data; (2) Teknik Analisis Data; (3) Uji Persyaratan Analisis; (4) Pengujian Kriteria Statistik; dan (5) Uji Hipotesis.

e. Uji Hipotesis

Rumusan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. $H_{01} : b_{01} = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
 $H_{a1} : b_{a1} \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
Jika $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. $H_{02} : b_{02} = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
 $H_{a2} : b_{a2} \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. $H_{03} : b_{03} = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
 $H_{a3} : b_{a3} \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
Jika $\text{sig} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\alpha = 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. $H_{04} : b_1 = b_2 = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
 $H_{a3} : \text{salah satu atau kedua } b \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat DPRD
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima (Tabel Anova)

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Hasil pengujian koefisien korelasi validitas kolom *Corrected Item-Total Correlation* diketahui bahwa hasil penghitungan koefisien validitas seluruh item kuesioner penelitian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja Sekretariat DPRD lebih besar dari r Tabel sebesar 0,195 yang bermakna Valid. Hasil valid tersebut bermakna bahwa indikator-indikator penelitian dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur indikator Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja Sekretariat DPRD.

Kriteria pengujian reliabilitas jika r hitung $< 0,60$ bermakna tidak reliabel dan jika r hitung $> 0,60$ bermakna reliabel. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Cut off	Keputusan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	15	0,932	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	10	0,921	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	9	0,938	0,60	Reliabel
Kinerja Sekretariat(Y)	12	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner penelitian reliabel atau konsisten untuk mengukur masing-masing variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja Sekretariat DPRD, sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut telah didukung oleh item pertanyaan yang valid dan reliable oleh sebab itu dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

2. Pengujian Kriteria Statistik

- a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor diperoleh hasil:

**Tabel 3. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi
Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.600	7.050

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai nilai 0,777. Berdasarkan Kriteria pada tabel nilai *r*, hasil ini koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. Hasil ini koefisien korelasi menunjukkan positif dan signifikan yang bermakna antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor menunjukkan adanya hubungan keeratatan.

Hasil Koefisien Determinasi *R square* (r^2) diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 0,604 atau 60,4%. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap

Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 60,4%. Sisanya sebesar 39,6% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap Kinerja Sekretariat namun tidak diteliti.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.348	2.733		2.688	.008
Kualitas SDM	.706	.058	.777	12.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Hasil persamaan regresi sederhana dari tabel di atas menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 7,348 + 0,706X_1$. Hasil ini diinterpretasikan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai (b) = 0,706. Koefisien regresi ini terbilang positif, hal ini menunjukkan hubungan kausalitas yang positif diantara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sekretariat. Pernyataan dari hasil ini, Jika Kualitas Sumber Daya Manusia ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

b. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor diperoleh hasil:

Tabel 5. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.608	6.976

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai nilai 0,782. Berdasarkan Kriteria pada tabel nilai r, hasil ini koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. Hasil ini koefisien korelasi menunjukkan positif dan signifikan yang

bermakna antara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor menunjukkan adanya hubungan keeratatan.

Hasil Koefisien Determinasi *R square* (r^2) diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi antara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 0,612 atau 61,2%. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 61,2%. Sisanya sebesar 38,8% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap Kinerja Sekretariat namun tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.338	2.533		3.687	.000
Budaya Kerja	.994	.080	.782	12.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Hasil persamaan regresi sederhana dari tabel di atas menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 9,338 + 0,994X_2$. Hasil ini diinterpretasikan peningkatan Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai (b) = 0,994. Koefisien regresi ini terbilang positif, hal ini menunjukkan hubungan kausalitas yang positif diantara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat. Pernyataan dari hasil ini, Jika Budaya Kerja ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

c. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor diperoleh hasil:

Tabel 7. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.627	6.809

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai nilai 0,794. Berdasarkan Kriteria pada tabel nilai r , hasil ini koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. Hasil ini koefisien korelasi menunjukkan positif dan signifikan yang bermakna antara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor menunjukkan adanya hubungan keeratan.

Hasil Koefisien Determinasi *R square* (r^2) diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 0,630 atau 63%. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 63%. Sisanya sebesar 37% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap Kinerja Sekretariat namun tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.164	2.452		3.738	.000
Iklim Organisasi	1.069	.083	.794	12.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Hasil persamaan regresi sederhana dari tabel di atas menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 9,164 + 1,069X_3$. Hasil ini diinterpretasikan peningkatan Iklim Organisasi dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai $(b) = 1,069$. Koefisien regresi ini terbilang positif, hal ini menunjukkan hubungan kausalitas yang positif diantara Iklim Organisasi dengan Kinerja Sekretariat. Pernyataan dari hasil ini, Jika Iklim Organisasi ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

d. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor diperoleh hasil:

Tabel 9. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.725	5.847	1.371

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kualitas SDM, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas Sumber Daya, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai nilai 0,856. Berdasarkan Kriteria pada tabel nilai r, hasil ini koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. Hasil ini koefisien korelasi menunjukkan positif dan signifikan yang bermakna antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor menunjukkan adanya hubungan keeratan.

Hasil Koefisien Determinasi *R square* (r^2) diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 0,773 0733 atau 77,3% 73.3%. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor mencapai 77,3% 73.3%. Sisanya sebesar 26,7% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap Kinerja Sekretariat namun tidak diteliti.

Tabel 10. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.906	2.359		1.232	.221		
Kualitas SDM	.239	.087	.264	2.759	.007	.305	3.284
Budaya Kerja	.349	.123	.275	2.837	.006	.296	3.373
Iklim Organisasi	.531	.114	.395	4.680	.000	.391	2.556

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 2,906 + 0,239X_1 + 0,349X_2 + 0,531X_3$. Hasil pengukuran persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat mencapai $(b_1) = 0,239$, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat mencapai $(b_2) = 0,349$, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat $(b_3) = 0,531$.

Hasil penghitungan persamaan regresi ganda itu diketahui secara kausalitas untuk meningkatkan Kinerja Sekretariat, pengaruh Iklim Organisasi lebih besar dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengujian hipotesis dengan uji t (*t test*) dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi, dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (*sig*) dengan $\alpha = 0,05$ pada pengukuran pengaruh variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y. Kriteria hasil pengujian, jika $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat. Sebaliknya apabila $sig > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat.

Nilai t_{hitung} dan nilai signifikan (*sig*) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.348	2.733		2.688	.008
Kualitas SDM	.706	.058	.777	12.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Menggunakan uji t (*t test*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai t_{hitung} sebesar 12,222, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 1 dengan jumlah responden 100, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 100 - 1 = 99$, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,980, (lampiran 15). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,222 > 1,980$ artinya H_{01} ditolak dan

H_{a1} diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat.

Menggunakan uji signifikansi (sig), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor .

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengujian Hipotesis dengan uji t (*t test*) dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi, dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (sig) dengan $\alpha = 0,05$ pada pengukuran pengaruh variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y. Kriteria hasil pengujian, jika $sig < \alpha = 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat. Sebaliknya apabila $sig > \alpha = 0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sekretariat.

Nilai t_{hitung} dan nilai signifikan (sig) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Budaya Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sekretariat yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.338	2.533		3.687	.000
Budaya Kerja	.994	.080	.782	12.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Menggunakan uji t (*t test*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai t_{hitung} sebesar 12,438, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 1 dengan jumlah responden 100, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 100 - 1 = 99$, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,980, (lampiran 15). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,438 > 1,980$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat.

Menggunakan uji signifikansi (sig), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

c. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengujian Hipotesis dengan uji t (*t test*) dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi, dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (*sig*) dengan $\alpha = 0,05$ pada pengukuran pengaruh variabel bebas X_3 terhadap variabel terikat Y. Kriteria hasil pengujian, jika $sig < \alpha = 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat. Sebaliknya apabila $sig > \alpha = 0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat.

Nilai t_{hitung} dan nilai signifikan (*sig*) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.164	2.452		3.738	.000
Iklim Organisasi	1.069	.083	.794	12.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

Menggunakan uji t (*t test*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai t_{hitung} sebesar 12,931, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 1 dengan jumlah responden 100, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 100 - 1 = 99$, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,980, (lampiran 15). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,931 > 1,980$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat.

Menggunakan uji signifikansi (*sig*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

d. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Pengujian Hipotesis dengan uji F (*F test*) dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi, dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (*sig*) pada ANOVA dengan $\alpha =$

0,05 pada pengukuran pengaruh variabel bebas X_1 , variabel bebas X_2 , dan variabel bebas X_3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y . Kriteria hasil pengujian, jika $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Sekretariat. Sebaliknya apabila $\text{sig} > \alpha = 0,05$, maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak. Artinya: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Sekretariat.

Nilai F_{hitung} dan nilai signifikan (sig) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14. Hasil Uji Signifikansi Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Sekretariat
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9013.620	3	3004.540	87.886	.000 ^b
	Residual	3281.940	96	34.187		
	Total	12295.560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat DPRD

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kualitas SDM, Budaya Kerja

Menggunakan uji F (*F test*), tampak pada tabel ANOVA di atas, nilai F_{hitung} sebesar 87,886, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 2 atau dk pembilang dengan jumlah responden 100 dan derajat kebebasan (df)/(dk penyebut) = $n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,09, (lampiran 16). Oleh karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $87,886 > 3,09$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat.

Menggunakan uji signifikansi (sig), tampak pada tabel ANOVA di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

6. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian secara parsial dan berganda dijelaskan di bawah ini.

1. Hasil Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Kualitas Sumber Daya

Manusia dengan Kinerja Sekretariat sebesar 0,777 dengan pernyataan hubungan tersebut Kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 60,4% sisanya sebesar 39,6% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Ditinjau dari persamaan regresi, secara kausalitas Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat senilai 0,706 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 7,348 + 0,706X_1$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja Sekretariat. Uji signifikansi pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat menunjukkan hasil signifikan.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi yang didukung dari Perekrutan, Penyaringan, Pelatihan, Penghargaan dan Penilaian.

Hasil temuan ini menunjukkan Kualitas Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mendukung Kinerja Sekretariat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada pelaksanaan rencana kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Temuan hasil penelitian yang menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, sejalan dengan hasil penelitian Octobery, Revnussa. 2015. Dengan hasil penelitian dan hasil analisis data yang peneliti lakukan di Kantor Badan Diklat Provinsi Kalimantan Tengah didapat persamaan regresi sebesar $Y = 7,84 + 32,75x$. Dimana Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata positif terhadap Kinerja Badan Diklat Provinsi Kalimantan.

2. Hasil Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Budaya Kerja dengan Kinerja Sekretariat sebesar 0,782 dengan pernyataan hubungan tersebut Kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 61,2% sisanya sebesar 38,3% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Ditinjau dari persamaan regresi, secara kausalitas Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat senilai 0,994 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi

seederhana $\hat{Y} = 9,338 + 1,069X_2$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Budaya Kerja (X_2) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja Sekretariat. Uji signifikansi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat menunjukkan hasil signifikan.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, yang meliputi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja.

Hasil temuan ini menunjukkan Budaya Kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang diyakini kebenarannya serta telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, hal ini meliputi sikap seseorang terhadap pekerjaan dan perilaku seseorang pada waktu bekerja.

Temuan hasil penelitian yang menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, sejalan dengan hasil penelitian Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin. 2014 menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dan juga terhadap kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin menggunakan teknik sampling acak (random sampling), sedangkan penulisan yang dilakukan penulis teknik *Stratifikasi Random* dengan rumus slovin.

3. Hasil Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Sekretariat sebesar 0,794 dengan pernyataan hubungan tersebut Kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 63% sisanya sebesar 37% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Ditinjau dari persamaan regresi, secara kausalitas Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat senilai 1,069 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 9,164 + 1,069X_3$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Iklim Organisasi (X_3) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja Sekretariat. Uji signifikansi pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat menunjukkan hasil signifikan.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Iklim organisasi merupakan persepsi seluruh anggota organisasi secara yang saling

berhubungan dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan identitas diri antara pimpinan dan bawahan yang meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen.

Hasil temuan ini menunjukkan Iklim organisasi merupakan tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memeberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan dari seluruh anggota organisasi yang saling berhubungan dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan identitas diri antara pimpinan dan bawahan.

Temun hasil penelitian yang menunjukan Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor , sejalan dengan hasil penelitian Desnindya, Nureka. 2011. Yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan telah terbukti.

4. Hasil Hasil Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat sebesar 0,856 dengan pernyataan hubungan tersebut Sangat Kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 73,3% sisanya sebesar 26,7% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Ditinjau dari persamaan regresi berganda, secara kausalitas pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat, ditingkatkan dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,239, ditingkatkan dari pengaruh Budaya Kerja sebesar 0,349, dan ditingkatkan dari pengaruh Iklim Organisasi sebesar 0,531, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 2,906 + 0,239X_1 + 0,349X_2 + 0,531X_3$. Hasil penghitungan persamaan regresi ganda itu diketahui secara kausalitas untuk meningkatkan Kinerja Sekretariat, pengaruh Iklim Organisasi lebih besar dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai Sig lebih kecil dari 0.05, pernyataan ini menunjukkan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor .

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterprestasikan bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat karena adanya Kinerja operasional

(*operating performance*), Kinerja administrative (*administrative performance*) dan Kinerja strategik (*strategic performance*).

7. Simpulan dan Saran

7.1.Simpulan

Simpulan yang didapat dari pembahasan hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 60.4%. Artinya, jika Kualitas Sumber Daya Manusia ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Sekretariat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 61.2%. Artinya, jika Budaya Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Sekretariat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat sebesar 63%. Artinya, jika Iklim Organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Sekretariat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan iklim Organisasi secara bersama-sama sebesar 73.3%. Artinya, jika Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Sekretariat.

7.2.Saran

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Kepada Pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, disarankan perlunya memacu motivasi pegawai dengan:
 - a. Perlunya perhatian khususnya pada Kualitas Sumber Daya Manusia terutama pada saat Perekrutan, Penyaringan, Pelatihan pada saat perekrutan staf/pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dilakukan, dan perlunya pemberian Penghargaan dan juga Penilaian kepada staf/pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 - b. Perlunya peningkatan Budaya Kerja yang dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terutama pada Sikap terhadap pekerjaan dan pada Perilaku pada waktu bekerja.
 - c. Pada Iklim Organisasi sangat dibutuhkan Lingkungan fisik, Lingkungan sosial, dan Sistem manajemen yang dapat mendukung kegiatan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.
2. Kepada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, disarankan:

- a. Perlunya Pegawai meningkatkan Kinerja operasional (*operating performance*), khususnya dalam memberikan Dukungan anggaran, Dukungan SDM, Dukungan Teknologi, dan Dukungan kebijakan.
- b. Perlunya pegawai meningkatkan Kinerja administrative (*administrative performance*) dalam melaksanakan tugas dibutuhkan adanya Tanggungjawab, Kewenangan, Agenda Kerja, dan Integrasi kerja.
- c. Perlunya pegawai meningkatkan Kinerja strategik (*strategic performance*) khususnya pada saat melaksanakan sebuah Ketepatan perencanaan dalam mendukung kebijakan Sekretariat Daerah terutama dalam tugas dewan.

Daftar Pustaka

- Achmad, Mansyur. 2011. *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik*. Yogyakarta: Mahakarya Rangkap Offset.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, Johannes, 2013, *Budaya Organisasi Pelayanan Publik*. Jakarta: media Pustaka.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, H. Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Masyhudzulhak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bogor . LP2S.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nia K. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Latihan Geologi Bandung*. Skripsi pada FIP UPI Bandung: Tidak diterbitkan.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* . Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Radjagrafindo Persada.
- Timpe, D.A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Toni, Setiawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.
- Umam, Kaherul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibawa, Samodra. 2005. *Reformasi Administrasi, Bunga Rampai Pemikiran Administrasi Negara/Publik*. Yogja: Gava Media.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Prenada Media.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- October, Revnussa. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah. <http://www.jurnalonlinejpiips.com>. Dosen FKIP Universitas Palangka Raya, diunduh Rabu 19 Oktober 2016.
- Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199. Volume 3, No.2, Mei 2014. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, diunduh Rabu 19 Oktober 2016.
- Desnindya, Nureka. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum. repository.upi.edu, diunduh Rabu 19 Oktober 2016.