

PENGARUH PENGORGANISASIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN CIREBON

Askarno

Universitas Kuningan (UNIKU) Jawa Barat, Indonesia
 Email: askarno12@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima : 7 September 2018 Diterima dalam bentuk revisi : 15 Oktober 2018 Diajukan: 25 Desember 2018	Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh pengetahuan baru tentang pengaruh pengorganisasian terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian survey explanatory, yaitu menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dan menguji hipotesis yang diajukan dengan cara empirik. Jumlah responden = 176 orang dan nilai skala pengukuran terbesar = 5 sedangkan nilai skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh jumlah komulatif nilai $176 \times 5 = 880$, dan nilai komulati terkecil $176 \times 1 = 176$. adapun nilai prosentase terbesar adalah $880/880 \times 100\% = 100\%$ dan nilai prosentase yang terkecil adalah $176/880 \times 100\% = 20\%$. Dari kedua nilai prosentase tersebut nilai rentang $100\% - 20\% = 80\%$ dan jika dibagi lima skala pengukuran didapat nilai interval presentase sebesar $80/5 \times 100 = 16\%$. Variabel pengorganisasian (X1) berngaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai koefesien jalur $PyX1 = 0.7567$ berarti $PyX1 > 0$, menunjukkan pengorganisasian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon.
Kata kunci: organisasi; lingkungan kerja; kinerja; pegawai	<p>Abstract: <i>The purpose of the study was to gain new knowledge about the effect of organizing on the performance of PDAM Cirebon Regency employees. This research method uses an explanatory survey research design, which is to analyze the effect of one variable on another variable and to test the proposed hypothesis by empirical means. The number of respondents = 176 people and the value of the largest measurement scale = 5 while the value of the smallest measurement scale = 1, so that the cumulative total value is $176 \times 5 = 880$, and the smallest cumulative value is $176 \times 1 = 176$. The largest percentage value is $880/880 \times 100\% = 100\%$ and the smallest percentage value is $176/880 \times 100\% = 20\%$. From the two percentage values, the value ranges from $100\% - 20\% = 80\%$ and if divided by five measurement scales, the percentage interval value is $80/5 \times 100 = 16\%$. The organizing variable (X1) has an effect on the employee performance variable (Y) which is indicated by the t-count</i></p>

Keywords:
organization; work
environment;
performance; employee

value greater than the *t*-table value and the path coefficient value $PyX1 = 0.7567$ means $PyX1 > 0$, indicating that organizing has a significant influence on the performance of PDAM Cirebon Regency employees.

Corresponden author: Askarno
Email: askarno12@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Dalam era persaingan suatu organisasi harus memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi lainnya diharapkan akan mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang keberhasilan ini, diperlukan suatu manajemen yang semakin baik agar kinerja pegawainya semakin meningkat sehingga tujuan suatu instansi pemerintah ataupun perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Jika melihat pada aspek mutu dari produktifitas kerja juga tidak terlepas dari kinerja seluruh pegawai sebagai suatu tim, kinerja pada dasarnya berorientasi pada *input* dan *output*, dalam arti perbandingan antara target yang diinginkan dengan hasil yang dicapai.

Kinerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan apa yang diharapkan, ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutu maka dapat dikatakan efektif (Setiawan, 2015). kinerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan. Dalam konteks yang lebih luas, kinerja dapat diartikan sebagai sampai seberapa jauh tujuan organisasi secara keseluruhan dapat dicapai dalam menjalankan rencana organisasi dalam aktifitas kongkrit (Ratnasari et al., 2019).

Dalam konteks yang lebih khusus fokus yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah penampilan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas dan merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi pada PDAM Kabupaten Cirebon. Kinerja akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/ upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan sebagai impak dari proses kegiatan dalam institusi tertentu (Abdullah, 2014).

Dalam spektrum yang lebih spesifik maka sebenarnya kinerja pegawai di PDAM kabupaten Cirebon merupakan tolak ukur keberhasilan program dan kegiatan, sebab ia berkaitan dengan tujuan untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dalam

melaksanakan pekerjaan. Namun ini kadang terbenturkan oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan kepuasan. Dengan demikian merupakan keharusan bagi pegawai PDAM Kabupaten Cirebon untuk mengenali berbagai factor yang membuat mereka dapat bekerja lebih baik yang dapat menciptakan produktifitas kerja. Disamping itu penempatan pegawai adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Wibawa, 2014), penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi, semua itu berada dalam konteks pengorganisasian yang benar.

Dalam di mensi tertentu sebenarnya faktor yang mempengaruhi pegawai PDAM Kabupaten Cirebon diantaranya adalah faktor pengorganisasian dan lingkungan kerjanya, dimana perubahan organisasi dan lingkungan kerja akan mendorong ke pola kerja yang berbeda pula. Selama kurun waktu pelaksanaan otonomi daerah, pengaturan mengenai pedoman organisasi perangkat daerah telah beberapa kali mengalami perubahan, berbagai aturan dan produk hukum telah ditetapkan dalam upaya restrukturisasi birokrasi dan yang terakhir ditetapkan Peraturan Pemerintahan nomor 41 Tahun 2007. Disebutkan bahwa dasar penyusunan organisasi perangkat daerah adalah adanya urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah, selain itu besaran organisasi perangkat daerah juga harus mempertimbangkan faktor keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah dan kondisi geografis dan lain-lain yang sekiranya menunjang tugas kerja organisasi perangkat daerah.

Pengorganisasian salah satu modal utama dalam Organisasi meningkatkan dan mengembangkan potensi pegawai untuk memacu kinerja agar tujuan oraganisasi dapat tercapai sesuai rencana, pengorganisasian yang baik dapat melahirkan budaya kerja organisasi yang baik, budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam masyarakat tertentu yang didasari pada nilai-nilai yang dimiliki, diyakini dan telah menjadi sifat serta kebiasaan hidup kelompok masyarakat tersebut, dalam menentukan cita-cita, harapan dan pemilihan cara kerja untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Faktor lain adalah lingkungan kerja, peran para pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas, kehidupan kerja, loyalitas dan terutama dalam memotivasi kerja bawahannya (Alif, 2015). Untuk itu seorang pemimpin perlu memiliki ketrampilan untuk dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan bersikap itu antara lain adalah memiliki kelenturan budaya, ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan melakukan manajemen sumber daya manusia, kreatif dan memiliki motivasi belajar atau memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap pengetahuan dan keterampilan yang baru (Utaminingsih, 2014). Dalam lingkungan kerja semua pegawai akan melihat dan

memperhatikan tentang pengorganisasian yang dilakukan dan bagaimana pimpinan mendukung pekejaan mereka. Pemimpin sebagai teladan bagi pegawai baik mengenai ucapannya, tindakannya, sikap serta perbuatannya dapat menjadikan tauladan bagi para pegawai binaannya, bila itu dilakukan maka akan dan dilaksanaakn oleh pegawai. Uraian tersebut tampak jelas bahwa kinerja yang dihasilkan dapat menunjukkan kualitas pegawai sebagai pelaksana yang dipengaruhi oleh lingkungan dan pengorganisasian yang ada. Konsekwensinya dari keinginan yang diharapkan tersebut tidak terlepas dari dukungan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki para pegawai yang profesional. Dengan demikian pengorganisasian dan lingkungan kerja yang dipakai akan menentukan peningkatan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon itu sendiri, dimana memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai.

Pada tataran yang lebih kongkrit dan merupakan bagian dari aspek perencanaan mutu pekerja maka kinerja yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan kerja. Kinerja mereka dapat berubah oleh adanya kenyataan, lingkungan kerja, dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena fikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari dan memproses setiap informasi atau perubahan baru yang diterimanya (Hiondardjo & Utami, 2019). Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas. Oleh karenanya, kinerja mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga kinerja yang muncul pada tiap-tiap individupun berbeda-beda (Riyadi, 2011).

Mengingat strategisnya fungsi PDAM Kabupaten Cirebon sebagai pengelola air bersih di wilayah Kabupaten Cirebon, diharapkan dapat memperhatikan sistem organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah setiap usaha yang ditujukan bagi perubahan dalam rangka peningkatan hasil kerja organisasi, baik secara perorangan maupun kelompok yang berdampak kepada hasil kerja yang dicapai (Rahmawanti, 2014).

Dari gambaran pendahuluan studi riset ini yang menandakan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengorganisasian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Cirebon.”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2012), Dalam hal ini peneliti melakukan penulurusan tesis dengan menggunakan desain

penelitian survey explanatory, yaitu menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dan menguji hipotesis yang diajukan dengan cara empirik. Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah pengaruh variabel pengorganisasian dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui kondisi variabel Pengorganisasian, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di PDAM Kabupaten Cirebon dilakukan penelitian dengan menggunakan angket yang terdiri dari X_1 , X_2 , dan Y , pertanyaannya masing-masing disertai lima (lima) kemungkinan jawaban berskala ordinal yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Dari jawaban responden, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan berdasarkan prosentase dan nilai jenjang dengan langkah sebagai berikut:

1. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 176 responden.
2. Prosentase merupakan nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan 100%.
3. Jumlah responden = 176 orang dan nilai skala pengukuran terbesar = 5 sedangkan nilai skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh jumlah komulatif nilai $176 \times 5 = 880$, dan nilai komulatif terkecil $176 \times 1 = 176$. adapun nilai prosentase terbesar adalah $880/880 \times 100\% = 100\%$ dan nilai prosentase yang terkecil adalah $176/880 \times 100\% = 20\%$. Dari kedua nilai prosentase tersebut nilai rentang $100\% - 20\% = 80\%$ dan jika dibagi lima skala pengukuran didapat nilai interval presentase sebesar $80/5 \times 100 = 16\%$ sehingga klasifikasi kriteria penilaian prosentase sebagai berikut:

Tabel 1
Kriteria Penilaian Berdasarkan Prosentase

No	Prosentase	Kriteria Penilaian
1	20 – 35,99	Sangat Tidak Setuju
2	36 – 51,99	Tidak Setuju
3	52 – 67,99	Kurang Setuju
4	68 – 85,99	Setuju
5	86 - 100	Sangat Setuju

Kriteria nilai jenjang untuk setiap pernyataan ditentukan berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai jenjang Item} = \frac{\text{NKI} \times \text{SPT}}{\text{JKNT}}$$

$$\text{Nilai Jenjang Item} = \frac{\text{NKI} \times 5}{\text{JKNT}}$$

Keterangan :

NKI : Nilai Komulatif Item

JKNT : Jumlah Komulatif Nilai Terbesar

SPT : Skala Pengukuran Terbesar

Karena rentang antara skala pengukuran terbesar dan skala pengukuran terkecil adalah $5 - 1 = 4$, maka dibagi 5 skala pengukuran diperoleh interval jenjang sebesar $4/5 = 0,8$ sehingga dapat disusun kriteria nilai sebagai berikut:

Tabel 2

Kriteria Penilaian Berdasarkan Nilai Jenjang

No	Prosentase	Kriteria Penilaian
1	1,0 – 1,799	Sangat Tidak Setuju
2	1,8 – 2,599	Tidak Setuju
3	2,6 – 3,399	Kurang Setuju
4	3,4 – 4,199	Setuju
5	4,2 – 5,000	Sangat Setuju

Dalam strategi kerjasama horizontal ada pada aspek arahan (*direction*) yang menunjukkan kemana yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka panjang. Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang menunjukkan bagaimana organisasi akan dapat melakukan kegiatannya dengan lebih baik dari para kompetitornya yang berada dalam masyarakat yang sama, sumber daya (*resource*) yang menunjukkan sumber daya apa saja yang ada dan dibutuhkan untuk dapat bersaing, lingkungan (*environment*) yang menunjukkan keadaan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kemampuan dapat bersaing, serta nilai dan ekspektasi yang dimiliki oleh orang-orang yang berada di lingkungan kantor (*stakeholder*).

Setidaknya-tidaknya ada lima buah fakta yang harus terdapat dan berlangsung dalam organisasi perkantoran yaitu (1) Setiap organisasi perkantoran pasti mencakup SDM yang terlibat dalam interaksi sosial, baik disebabkan oleh struktur formal atau informal; (2) Interaksi dalam sosial itu tersusun dalam sebuah struktur yang menjamin perintah dan laporan, baik berhubungan dengan arus pekerjaan maupun arus informasi; (3) Sebagai suatu sistem terbuka, setiap organisasi perkantoran mempunyai hubungan timbal balik baik dalam organisasi intern ataupun ekstern; (4) Setiap orang dalam organisasi perkantoran memiliki tujuan individu, sebagian daripadanya merupakan alasan tindakannya; mereka masing-masing mengharapkan organisasi dapat membantu mencapai tujuannya; (5) Interaksi sosial yang terjadi dalam manajemen perkantoran tersebut juga dapat membantu pencapaian tujuan bersama, walaupun mungkin berbeda, namun berkaitan dengan tujuan-tujuan individu tersebut.

Berdasarkan kepemimpinan lima fakta tersebut, dapat diemukakan bahwa : (1) Organisasi perkantoran adalah suatu proses yang menjadi tempat orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan kantor. (2) organisasi perkantoran adalah suatu rangka dasar yang menjadi tempat orang-orang melangsungkan kegiatannya untuk menerima, menyimpan, mengolah, menyajikan informasi dan merawat aktiva. (3) Organisasi perkantoran mencakup susunan staf dan alokasi tugas dan tanggung

jawab dalam mengolah data, memasok informasi untuk pembuatan keputusan dan merawat aktiva.

Bentuk komunikasi atau interaksi bagaimana yang terjadi, akan didapat dua jenis unsur yang umum terjadi dalam setiap organisasi perkantoran yaitu; unsur inti adalah manusia; yaitu orang-orang tertentu yang komunikasi dan interaksinya membentuk organisasi perkantoran. Louisiana state university, Baron Rauge, mengatakan bahwa kondisi yang dibutuhkan organisasi adalah interaksi antara orang atau lebih yang merasa bahwa kebutuhan-kebutuhan individual mereka dapat lebih baik terpenuhi melalui perpaduan kemampuan sumber daya yang memiliki secara pribadi.

Setelah organisasi kantor terwujud, unsur inti mulai terpengaruh oleh unsur kerja. Unsur kerja menentukan interaksi. Para anggota yang berinteraksi membentuk sebuah organisasi perkantoran, sedangkan unsur kerja membuatnya efektif atau tidak efektif. Unsur kerja (working elements) yang muncul dalam organisasi perkantoran meliputi : (1) Sumber daya insani, yaitu kemampuan para karyawan kantor dan pengaruh pribadi mereka. (2) Sumber daya nirinsani, yaitu barang ekonomi, seperti mesin-mesin. Perlengkapan kantor dan komputer. (3) Sumber daya konseptual dari kelompok khusus yaitu para manajer.

Derajat pemanfaatan kemampuan dan pengaruh segenap karyawan kantor dalam efektifitas penggunaan sumber daya banyak tergantung pada bagaimana manajer organisasi perkantoran itu memahami dan melaksanakan tugas-tugas mereka. Membangun hubungan antara tujuan-tujuan pribadi dan tujuan-tujuan organisasi perkantoran merupakan tugas manajer.

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya maka dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel pengorganisasian (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai koefisien jalur $P_{YX1} = 0.7567$ berarti $P_{YX1} > 0$, menunjukkan pengorganisasian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon.
2. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai koefisien jalur $P_{YX2} = 0.1779$ berarti $P_{YX2} > 0$, menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon.
3. Bahwa jika diuji secara bersama-sama variabel pengorganisasian (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) ternyata dari hasil pengujian F menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) total menghasilkan nilai yang tinggi (antara 0.7-1.0) yang berarti mempunyai hubungan yang tinggi/kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang diperkuat

dengan adanya nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dari semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel ini saling mempengaruhi satu sama lain.” Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengorganisasian dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon” dapat diterima.

Bibliografi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Ratnasari, S. L., SE, M. M., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibawa, R. A. (2014). *Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.