

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEPALA DESA CIKEAS UDIK
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Strata satu
Program Studi Manajemen



Oleh:

AGNES DORYANTINA SILALAH
NIM : 2015511239

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kepala desa cikeas udik dan sampel diambil menggunakan sampel jenuh yaitu 50 responden, pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian yaitu mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi analisis regresi linear dan persamaan linear ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji $-t$ dan uji $-f$.

Penelitian menghasilkan persamaan regresi linear ganda $Y = 24,663 + 0,183 X_1 + 0,041 X_2$ dengan hasil $R^2 = 0,051$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 5% variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu 95% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dll. Dari uji f diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $1,263 < 3,20$, dengan tingkat signifikan $0,292 < 0,05$. Peneliti ini juga menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni 1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $-t$ sig $0,124 > 0,05$. 2) Kompetensi Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $-t$ $0,746 > 0,05$.

Berdasarkan temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya meningkatkan budaya organisasi dan kompetensi

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

This research is done at head office of DesaCikeasUdik Bogor District with the population in this research is the head office employee of the village and samples were taken using a saturated sample of 50 respondents, data retrieval carried out by A closed questionnaire instrument with five scales of judgment ie ranging from very agreed to very disapproving.

The research was conducted quantitatively by describing the research data and performing the inference analysis of linear regression analyses and double linear equations used as analysis tools while the hypothesis testing was conducted with the $-t$ test and test $-F$.

The study resulted in a double linear regression equation $Y = 24.663 + 0.183 X1 + 0.041 X2$ with a result of $R2 = 0.051$, this indicates that a 5% organizational culture variable ($X1$) and competency variable ($X2$) affect employee performance (Y). The remaining 95% is influenced by other factors that are not thorough in this study, such as communication, work environment, compensation, etc. From Test F in obtained $F_{count} > F_{tabel}$ ($\alpha 0.05$) or $1.263 < 3.20$, with a significant rate of $0.292 < 0.05$. The researcher also produced two main findings in accordance with the hypothesis that was submitted, namely 1) organizational culture has an insignificant effect on the performance of employees with test results $-T \text{ sig } 0.124 > 0.05$. 2) Organizational competence has an insignificant influence on employees' performance with test results $-T_{0,746} > 0.05$.

Based on these findings, to improve the performance of employees is recommended to make efforts to improve organizational culture and competence

Keywords: Organizational Culture, Competence, and Employee Performance

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang maha kuasa,atas Berkat dan Ridhonya saya ahkirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada KANTOR KEPALA DESA CIKEAS UDIK KABUPATEN BOGOR ini tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini bermaksud untuk tahap penyusunan skripsi selanjutnya dengan syarat dalam menyelesaikan study program sarjana strata satu (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.selain dari itu,penyusunan proposal ini tidak lepas dari bantuan para pihak,sehingga saya dapat menyelesaikan dengan baik dan ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Titing Widyastuti,. MM selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, ajaran, dan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
2. Dr.Susanti Widhiastuti.MM selaku Ketua Program Study Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr.Suyanto.SE.MM.M.AK. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Koentari, S.E, M.M selaku pembimbing Akademik f 10
5. Pemimpin dan Staff Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor, yang telah membantu meluangkan waktu dalam penelitian.
6. Civitas Akademik STIE IPWIJA.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) F10 malam.
8. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat kepada saya dalam menyusun proposal ini khususnya Ayah dan Ibu serta keluarga Tercinta.
9. Pihak yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Semoga atas bantuan yang Bapak, Ibu dan Kawan-kawan berikan, mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa dan saya juga berharap hasil penelitian untuk menyusun skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pelaku bisnis, pembaca, dan pihak lain yang saya tidak lepas sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Jakarta, 25 oktober 2018

Agnes Doryantina Silalahi

NIM: 2015511239



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan Skripsi.....	ii
Surat Pernyataan Skripsi	iii
Tanda Persetujuan Dosen Pembimbing.....	vi
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	33

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2. Desain Penelitian.....	37
3.3. Definisi Operasional Variabel	38
3.4. Skala Pengukur.....	40
3.5. Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	41
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7. Uji Instrumen.....	43
3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	45
BAB 4 ANALISIS DATA	53
4.1. Hasil Penelitian	53
4.2. Pembahasan Penelitian.....	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
1.1. Kesimpulan	83
1.2. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	86

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	37
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Peneltian.....	39
Tabel 3.4. Data Pegawai.....	42
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.5. Uji Validitas Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4.6. Uji Validitas Kompetensi.....	60
Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Kompetensi.....	62
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 4.11. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.13. Deskriptive Frekuensi Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kompetensi.....	65
Tabel 4.15. Deskriptive Frekuensi Kompetensi.....	66
Tabel 4.16. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	66
Tabel 4.17. Deskriptive Frekuensi Kinerja Pegawai.....	67
Tabel 4.18. Uji Normalitas.....	68

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.19. Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.20. Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.21. Model Summary.....	73
Tabel 4.22. Uji Anova.....	73
Tabel 4.23. Koefisien Budaya Organisasi dan Kompetensi.....	74



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6.1. Karangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2. Uji Normalitas	69
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	72
Gambar 4.4. Hasil Analisis.....	79



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Desa sebagai kesatuan Masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengemban amanat Undang Undang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tersebut, maka pemerintahan membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, profesional, dan mampu bersaing secara global, dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing. (Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, bab 1 X, PASAL 206)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset didalam suatu perusahaan Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan. suatu perusahaan bukan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan, serta bekerja lebih efisien efektif dan produktif. Suatu perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti, melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, dan pemberdaaan pegawai (Adryani 2014:247).

Pentingnya peran sumber daya manusia adalah salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pegawai sebuah proses manajemen atau suatu keseluruhan, dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi,2010) kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan, kantor seperti kompetensi dan budaya organisasi dan sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian hasil kerja yang optimal pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik didorong untuk selalu meningkatkan kinerjanya, dimana hal itu tidak lepas dari dukungan pimpinan dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menevaluasi hasil kerja yang berkesinambungan, penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian kerja dengan kompetensinya, sehingga dalam pencapaian kinerja akan lebih maksimal dan tujuan instansi akan lebih mudah tercapai.

Kinerja pegawai juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review, atau peninjauan ulang terhadap kinerja pegawai. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dan dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan yang saya lakukan pada pada kantor kepala desa cikeas udik bahwa masih banyak pegawai yang setiap pagi terlambat masuk kantor, tidak tepat waktu sehingga membuat masyarakat harus menunggu lama untuk mengurus segala sesuatu keperluan masyarakat, dikarenakan bahwa pegawai kantor kepala desa masih kurang memperhatikan waktu sehingga datang sesuka hati tanpa mementingkan masyarakat yang sudah menunggu lama. Oleh karena itu Instansi pemerintahan perlu mengadakan pelatihan terhadap pegawai yang kurang konsisten dalam bekerja sehingga lebih agresif dalam melakukan pekerjaannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dan pola pikir pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu dengan adanya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pelatihan tersebut diharapkan supaya pegawai lebih agresif dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik sehingga tujuan suatu instansi dapat dicapai dengan maksimal.

Budaya organisasi menurut Schein (1985 dalam Riani 2011:6) budaya organisasi adalah sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan menurut Robbins (dalam Riani:2011) adalah budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain dan budaya organisasi dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota –anggota organisasi sehingga mempermudah timbulnya kompetensi yang lebih luas untuk mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.

Adapun hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. budaya organisasi menjadi satu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sabar di terapkannya dalam menjalankan kegiatan. Budaya organisasi yang dimiliki instansi memiliki nilai-nilai yang sangat baik dan memiliki makna yang sangat mendalam untuk mendorong kemajuan kantor kepala desa cikeas udik. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan kompetensi terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimana pun organisasi itu berada. Suatu organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama yang lain. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan contohnya kurangnya kekompakan organisasi tim yang ada pada perusahaan tersebut sehingga menurunnya suatu kompetensi yang terjalin antara pegawai sehingga terjadi penurunan kinerja yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja menurut Radiathul Kusuma (2016) dapat dilihat dari analisis secara bersama-sama menunjukkan variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi (kesadaran diri) dan keberanian mengambil

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai dan karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerjaan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam (Budhiningtias 2011). Pentingnya kompetensi bagi suatu instansi (Desler 2010:7150 untuk mengetahui cara berfikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab-akibat, dan mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

Penelitian terdahulu yang menghubungkan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan) (Sholehadyah 2017).

Peneliti ini menganalisis tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Cikeas Udik

Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. Responden pada peneliti ini adalah Pegawai Kantor Kepala Desa Cikeas Udik yang berjumlah 50 orang.

Berdasarkan fenomena yang ada diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor**”.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:



- a. Untuk Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor Hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi Kantor untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai supaya lebih baik lagi
- b. Untuk Para Mahasiswa, Intelektual, Memberikan masukan berkenaan dengan teori manajemen SDM hubungannya dalam dunia kerja yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Kompetensi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Sistimatika Penulisan

Sistimatika penulisan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB 1 berupa PENDAHULUAN yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistimatika penulisan.

BAB 2 berupa TINJAUAN PUSTAKA yang memaparkan konsep berupa kajian teoritik Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB 3 berisi METODOLOGI PENELITIAN yang merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 yaitu HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang memaparkan Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor ,



pemaparan data dengan hasil penelitian yang disertai dengan pembahasannya.

BAB 5 yaitu KESIMPULAN DAN SARAN yang berisi kesimpulan dan disertai saran-saran sebagai alternatif pemecahan permasalahan dalam penelitian ini.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Hendoko (2011:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi-organisasi. sedangkan Menurut Desseler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dan Simamora dan Sutrisno (2015:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.



- © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset didalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam maju tidaknya suatu perusahaan. keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana cara mengelolanya, jika sumber daya manusia baik maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik. Pengelolaan manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila ada sinergi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. kepribadian seseorang tentunya akan terbentuk pula oleh keadaan lingkungan sekitarnya, semakin berkembang teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tidak berarti. Sekarang ini pegawai diharapkan lebih kreatif dan inovatif,

sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dalam berbagai cara melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai untuk mengarahkan pembentukan kepribadian dan karakter seseorang kearah yang lebih positif dibutuhkan suatu norma yang menjadi dasar dan pedoman dalam bertindak.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa Sumber Daya Manusia Dapat di artikan sebagai aspek penting untuk memperoleh suatu pengembangan pelaksanaan aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan yang maksimal.

2.1.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peran MSDM meliputi:

- a) Menetapkan jumlah atau kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan kantor berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
- b) Menetapkan penarikan atau seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitori dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- h) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonyanya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bangunan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk

- mencapai tujuan. organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c) Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. pengarahannya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - d) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
 - e) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan sebagai memenuhi kebutuhan primer.
 - f) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan pentingnya organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. pengintegrasian merupakan hal yang paling dan cukup sulit untuk manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda

2.1.4 Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan dan strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memerhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif.

Strategi SDM berkaitan antara lain, dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM, baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM dari rekrutmen sampai seleksi, dan orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM, untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut:

1. Tingkat strategis, antara lain: visi, misi, sasaran organisasi
2. Faktor internal SDM, antara lain: aset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan kebijakan SDM.
3. Faktor-faktor eksternal: demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja dan isu internasional
4. Faktor organisasional: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Marry Coulter ahli bahasa Bob Sabram dan Devri (2010), definisi mengenai budaya organisasi disini menyiratkan dua hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan suatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. kedua, budaya organisasi bersifat

deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut. Sedangkan Menurut Robbins dan Sembiring (2012:41) selanjutnya memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu sendiri dari organisasi-organisasi yang lain.

Mulyadi (2015:95) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelolah serta mengorganisasikan, sehingga budaya organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam pengembangan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar untuk memahami dan mengorganisasikan asumsi-asumsi yang mendasar dan perlu dipahami dan di sosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam sebuah organisasi.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para

pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemandirian, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut dapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka.

Persepsi pegawai mengenai kenyataannya terhadap budaya organisasinya menjadi dasar perilaku pegawai.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2012) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para pegawai didorong agar inovatif dalam mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian, terhadap detail. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknis dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 3) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 4) Organisasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar individu.
- 5) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 6) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010) yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tepal atas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan yang lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart-standart yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.2.4. Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan budaya organisasi dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012) agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2.5. Tipe-tipe budaya organisasi

Menurut kreither an kinichi (dalam Hakil,2001) dalam (wibowo 2010:30) menyebutkan tipe-tipe organisasi budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif merupakan budaya dimana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas. Dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan diri sendiri.

- c. Budaya agresif-defensif.mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

2.1.2.6. Indikator budaya organisasi

Indikator budaya organisasi (dalam Robbyn Caulter 2010) antara lain

- a. Pengambilan resiko atau inisiatif; sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dalam mengambil resiko.
- b. Keagresifan; sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukan santai-santai.
- c. Stabilitas; tingkat dimana aktivitas organisasi mempertahankan status quo pada pertumbuhan yang berbeda.
- d. Orientasi hasil; sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang dapat ditimbang pada teknik dalam proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.
- e. Orientasi tim; sejauh mana kegiatan orientasi diorganisasikan bukan individu-individu.
- f. Orientasi individu
- g. Perhatian terhadap detail

Indikator budaya organisasi (Dr.Pandi Afandi,MM) antara lain:

- a. pelaksanaan norma: peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak dapat didalam situasi tertentu.
- b. Pelaksanaan nilai-nilai: pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

- c. Kepercayaan dan filsafat: berhubungan dengan apa yang menurut organisasi yang dianggap benar dan tidak benar.
- d. Pelaksanaan kode etik: kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan oleh generasi ke generasi lainnya.
- e. Pelaksanaan seremoni: peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
- f. Sejarah organisasi: budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Menurut Hofstade et al (2014) Indikator Budaya Organisasi antara lain

1. Profesionalisme pegawai
2. Jarak dari manajemen
3. Sikap terbuka
4. Keteraturan pegawai
5. Rasa curiga pada rekan kerja
6. Integrasi pegawai

2.1.2.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Tika 2010:5) yaitu:

1. Asumsi dasar: Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan untuk dianut: Budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi.

3. Pedoman mengatasi masalah.: Dalam organisasi masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah dapat diatasi dengan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
4. Pemimpin atau kelompok pengembangan budaya organisasi: Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

2.1.3. Pengertian Tentang Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Marwansyah (2012:35) kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik lainnya misalkan (sikap, perilaku, kemampuan fisik) yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu. sedangkan Torang (2013:53) kompetensi adalah karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku didalam organisasi.kinerja seseorang dipengaruhi oleh, pengetahuan, kemampuan, sikap,gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. wibowo (2015:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam satu bidang tertentu sebagai suatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa pengertian Kompetensi adalah suatu pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk dapat

meningkatkan kinerjanya agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hal hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat, oleh karena itu hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan sangat penting sekali. relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka/pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan dan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Moeheriono 2010:10)

Kemudian ada beberapa tindakan komponen yang harus dilakukan dalam sebuah proses mengelolah sumber daya manusia agar meliputi beberapa proses, antara organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu kearah kinerja pegawai.

2.1.3.2. Tipe Kompetensi

Ada beberapa tipe kompetensi menurut (Wibowo 2015:275) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Planning competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi insprasi untuk bekerja untuk menuju tujuan internasional.kedua tipe komptensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari

perilaku manusia.kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

- 3) Communication competency, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) Interversonal competency, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi tim flayer.
- 5) Thinking competency, berkenaan dengan berfikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) Organizational competency, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasikan sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan

2.1.3.3. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2015:278) komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari: 1) Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan. 2) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya 3) Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja 4) Sikap atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Indikator kompetensi menurut Wibisono dalam jurnal Muhammad Andy Prayogi (2018) antara lain

1. Pengetahuan: pengetahuan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik
2. keterampilan: keterampilan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan
3. sikap: satu set perilaku pegawai yang menghasilkan performa yang terbaik.
4. Kemampuan.
5. Inisiatif seseorang

2.1.3.4. Faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut (Zwell dalam buku Wibowo 2015:283) faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut:

- a. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang
- b. Keterampilan, merupakan memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi.
- c. Pengalaman, merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- d. Karakteristik kepribadian, sangat berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- e. Motivasi, sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- f. Isu emosional, hambatan dan blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g. Kemampuan intelektual, seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

2.1.3.5. Efek Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut (Wibowo 2012:110) juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut:

1. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
2. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan
3. Meningkatkan keterampilan dan merketability sebagai karyawan
4. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
5. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentranfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
6. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
7. Penilaian kerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

2.1.3.6 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Masalah utama yang dianggap isu penting berkaitan dengan SDM, Menurut Menurut Marihot (dalam Martoyo, 2012:125), mengatakan bahwa dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar kinerja dari sesuatu profesi. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan penting sekali, relevasinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya kompetensi yang sesuai dengan

tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Maka untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja dalam proses transformasi dilakukan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi pegawai.

2.1.4. Pengertian Tentang Kinerja

2.1.4.1 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa job performance actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2010) Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir,serta terdapat umpan balik dari instansi pemerintah. Sutrisno (2011:170) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang, tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum,sesuai dengan moral maupun etika. Sembiring (2012:107) menyatakan berkaitan dengan budaya yang kuat, yang berpengaruh terhadap kinerja yang unggul kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga yakni, penyatuan tujuan, menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang dianut bersama, ada rasa aman, rasa komitmen, dan loyal.

Dari defenisi defenisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang sudah ada dalam diri seseorang tinggal bagaimana kita mengembangkan kinerja seperti lebih meningkatkan prestasi kerja disuatu instansi agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan sikap dari para pegawai terhadap masyarakat bahkan terhadap satu sama yang lainnya, sering kali norma-norma budaya organisasi diuraikan secara rinci oleh pembentuk dan awalnya menjadi sebuah ideologi,karena budaya memasuki seluruh unit instansi, maka akan merupakan hal yang sangat sulit untuk membuat perusahaan/instansi terhadap budaya tersebut. Budaya Organisasi sering menentukan kemampuan kinerja pegawai dan dapat mengubah atau beradaptasi terhadap kondisi-kondisi baru.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kerja (Ruky 2013:11) dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yang di capai.
2. Kualitas kerja yang dicapai.
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.

5. Kemampuan bekerja sama.

6. efektifitas

Indikator Kinerja (Dr.Pandi Afandi,MM 2016:73) antara lain:

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator antara lain:

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator antara lain:

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreatifitas

Menurut Miner dalam jurnal Anwar Ikshan (2016) indikator kinerja antara

lain

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

- 1) Menurut (Sutrisno 2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Efektivitas dan efisien, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien.
 - b. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindis tugas,
 - c. Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat, yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
 - d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 2) Menurut Wijyanto (2012:155) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterkaitan antara tujuan dan kinerja yaitu:
- a. Komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan.
 - b. Tingkat kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas.
 - c. Karakteristik tugas, hasil penelitian menunjukkan bahwa goal setting akan lebih optimal diterapkan pada jenis pekerjaan yang sederhana dibanding pekerjaan yang kompleks
 - d. Budaya bangsa
 - e. Umpan balik, tanpa adanya umpan balik kinerja cenderung kurang optimal karena tidak ada kontrol

2.1.4.4. Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (balermينو2013:62-63).

1. Evaluasi antar individu dan organisasi yaitu Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi yaitu Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui
3. pendidikan maupun pelatihan.
4. Penilaian sistem yaitu Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sistem lainnya, oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.
5. Dokumentasi yaitu Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang.

1.4. Penelitian Terdahulu

Tabel.2.2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Sumber	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan peneliti sekarang
1	Nanda Novziransyah(2017)	Objek: pegawai PT PLN SUMUT Medan. Jumlah sampel: 69 Alat Analisis: regresi logistik	budaya organisasi sangat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.	Kompetensi(X2) Jumlah sampel:50 Objek: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Alat Analisis: Regresi berganda.
2	Rina,Adytia Halim(2018)	Objek : Pegawai swasta kopertis wilayah 1X kota makasar. Jumlah sampel: 225 Alat Analisis: struqtural equation model (SEM)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Kompetensi(X2) Jumlah sampel:50 Objekpeneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Alat analisis: regresi berganda.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

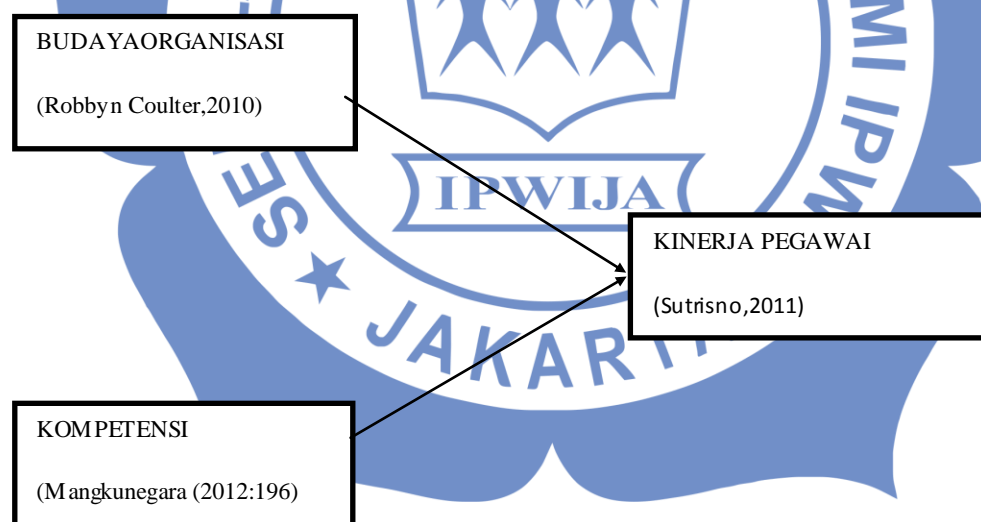
3	Muhammad Andy Prayogi (2018)	Objek: PT. Boga Indo Sejahtera Abadi Jumlah sampel: 65 Alat analisis: Regresi berganda	Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.	Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Jumlah Sampel: 50
4	Anwar Ikshan (2016)	Objek penelitian: universitas marcu buana jakarta. Jumlah sampel: 206 Alat analisis: Regresi berganda	Pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.	Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Jumlah sampel: 50
5	Rodiathul Kusuma Wardani (2016)	Objek penelitian: PT. Karta Indah Buana Surabaya. jumlah sampel: 56 Alat analisis: statistik inferensial.	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karya wan adalah signifikan.	Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Jumlah sampel: 50 Alat analisis: regresi berganda
6	Sholeha Dyah (2017)	Objek penelitian: pegawai PT. Kitadin Tenggraong seberang. Jumlah sampel: 36 Alat analisis: regresi linear sederhana	Ada Pengaruh kompetensi yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja	Budaya organisasi (X1) Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Jumlah sampel: 50 Alat analisis: regresi berganda
7	Sivia (2016)	Objek: PT. Hotel Adirama Indonesia Jumlah sampel: 40 Alat analisis: struktural equation model (SEM)	Ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja.	Budaya organisasi (X1) Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Jumlah sampel: 50 Alat analisis: regresi berganda
8	Farid masluhan (2015)	Objek: pegawai rumah sakit islam surakarta Jumlah sampel: 85 Alat analisis: regresi linier berganda.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.	Kompetensi (X2) Kinerja karya wan (Y) Objek peneliti: Pegawai Kantor Desa Cikeas Udik. Wisata Jumlah sampel: 50

2.3. Karangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu informasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal, termaksud budaya organisasi. Kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh sebuah angkatan kerja.

Penulis membuat karangka pemikiran untuk memberikan alur atau arah penulisan karya penelitian tersebut yang merupakan ringkasan kecil dari apa yang hendak penulis sampaikan. Karangka pemikirannya adalah sebagai berikut

Gambar 2.6.1



(Robbins 2010) menyatakan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. sistem makna bersama jika lebih diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Torang (2013:53) kompetensi adalah karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku didalam organisasi. kinerja seseorang dipengaruhi oleh, pengetahuan,

kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan (Robbin 2010) menyatakan bahwa pembentukan kinerja pegawai yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh pegawai sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan pegawai untuk mendukung dan memperngaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian Sholeha Dyah 2017 dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai demi mendukung dan memberika motivasi, inovasi, kreatifitas untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan prosedur kerja kantor. Sedangkan hasil penelitian Rina Adytia Halim 2018 menunjukkan bahwa budaya organisasi, pada kota makassar berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisa, hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut peneliti Nanda Novziransyah 2017 menyatakan secara keseluruhan variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) kantor wilayah sumatra utara.

ALUR 2.6.1

Alur	Sumber
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	Nanda Novziransyah 2017
Kompetensi → Kinerja Pegawai	SholehaDiah 2017

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka hipotesis sebagai berikut:

H1 : Variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor



H2.: Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor.

Penelitian ini dimulai pada tanggal 12 Maret 2019 sampai dengan 12 April 2019.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

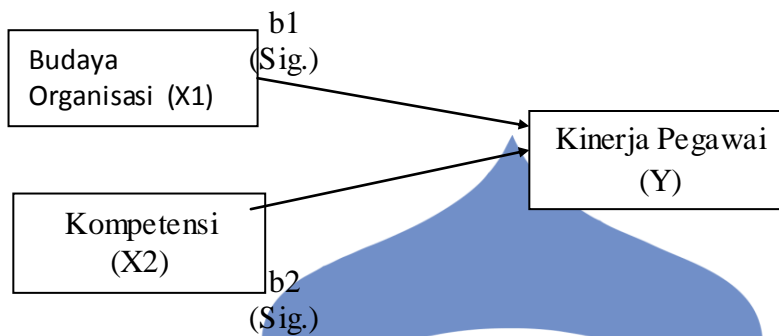
Kegiatan	Maret –April 2019				Mei-Juni 2019				Juli- Agustus2019			
	I	II	III	IV	I	III	IV	I	II	III	IV	
Pengumpulan Data	■	■	■	■								
Menyebarkan Kuesioner	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pengolahan Data								■	■	■	■	■
Penyusunan Skripsi												■

3.2. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul secara proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (sugiyono,2010)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu budaya organisasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu kompetensi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu

kinerja pegawai dengan simbol Y. kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



3.3.Operasional Variabel

Definisi operasional adalah sebuah definisi dari variable dalam bentuk operasi atau teknik yang digunakan peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel, sehingga bisa dipelajari secara empiris (Paul, 2007:107). Operasional variabel sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pertanyaan
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengolah serta mengorganisasikan sehingga budaya organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam pengembagan dalam suatu organisasi (Mulyadi	1. Inovasi dalam pengambilan resiko 2. Orientasi Hasil 3. Orientasi individu 4. Orientasi pada tim 5. Agresifitas 6. Perhatian terhadap detail 7. stabilitas (Mulyadi, 2015)	1,2 3 4,5 6,7 8 9 10,11

		2015:95)		
	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik lainnya misalkan sikap, perilaku, kemampuan fisik.(Marwansyah 2012:35)	1. pengetahuan 2. kemampuan 3. keterampilan 4. sikap dan keahlian 5. inisiatif	1,2,4,5 3 6,8 7 9,10
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutn secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.(Sutrisno 2011:170)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. efektifitas 4. Tepat waktu 5. kemandirian	1 2,3 4 5,6,7 9

3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghazali: 2005;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala Ordinal yaitu Skala ordinal tidak hanya mengkategorikan variabel

ke dalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori.(Imam Ghozali: 2005;4). Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek. Sedangkan skala untuk instrumen penelitiannya dengan Skala Likert,

Skala Likert Pertanyaan Positif

Nilai	Kriteria Penilaian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat tidak Setuju

Pilihan Jawaban responden terhadap item pertanyaan berupa:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Skla Likert Pertanyaan Negatif

Nilai	Kriteria Penilaian
5	Sangat tidak setuju
4	Tidak Setuju
3	Netral
2	Setuju

1	Sangat Setuju
---	---------------

Pilihan jawaban responde terhadap pertanyaan pertanyaan negatif berupa:

1. sangat setuju
2. setuju
3. netral
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.5.1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Adapun jumlah pegawai Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor terdiri dari 50 (lima puluh)

Tabel 3.4

Data Pegawai

NO	Divisi	Jumlah Pegawai
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa	3
3	Bendahara	2
4	Kaur Pemerintahan	5
5	Kaur Ekonomi	5
6	Staf Sekretaris	5
7	Ketua BPD	1
8	Staf BPD	5
9	Kepala Koordinator PBB	5
10	Staf Kolektor PBB	3
11	Kaur Umum	5
12	Staf ADM	5

13	Petugas Kebersihan	2
14	Security	3
TOTAL		50

Jumlah dari setiap divisi ini merupakan populasi dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

3.5.2. Teknik Sampling

Menurut Sugyono 2010 sampel adalah “sebagian dari popalasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah pegawai disebuah kantor. sudjana menyatakan bahwa sampel adalah “ sebagian yang diambil dari populasi” berdasarkan pendapat para ahli dapat saya simpulkan bahwa sampel adalah sebagian bagian dari populasi yang diambil. Adapun jumlah populasi yang akan di ambil di Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka semua anggota populasi dijadikan anggota sampel. Sehingga teknik sampel yang digunakan adalah *saturation sampling* atau metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5.3. Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor berjumlah 50 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor Kepala Desa Cikeas Udik Kabupaten Bogor maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi, dan kinerja Pegawai. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala likert untuk pertanyaan positif sebanyak 1 sampai 5 skala likert positif dengan kriteria dari nilai 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju. Sedangkan skala likert untuk pertanyaan negatif terdiri dari nilai 1 sangat setuju, 2 setuju, 3 netral, 4 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju.

3.7. Uji Instrumen

Intrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. artinya data yang bersangkutan dapat ,mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan sipemilik data (Prakoso:2014 dalam Lestari 2017) Instrumen variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS 22.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.(Iman Ghozali,2013) untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi dan skor butir pertanyaan dengan total skor kontrol atau variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ tapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap di tolak dan H_a diterima.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2013) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbachs Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbachs Alpha $> 0,6$ (Nullally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1. Metode Analisis

Agar mendapat hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Metode analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Sedangkan Analisis regresi linier ganda dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe metric (Interval atau Rasio). Analisis regresi linear ganda digunakan didahului uji persyaratan analisis yaitu Uji Asumsi Klasik.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linear ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data regional normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

1. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut :

1. $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
2. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
3. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
4. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

2. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain (Ghozali, 2013 dalam Lestari 2017). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian digunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* dapat dilihat pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka hal itu mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.2. Uji Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat satu variabel dengan variabel-variabel yang lain.

3.8.2.1. Analisis Regresi Linear Ganda

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

X_1 = budaya organisasi

X_2 = Kompetensi

Y = kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi budaya organisasi

b_2 = Koefisien Regresi Kompetensi

ϵ = Error.

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

3.8.3. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/ layak

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghazali, 2013). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5%

2. Derajat kebebasan f table (α , k, n-k-1)

$\alpha = 0.05$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{table}$

H_a ditolak apabila $f_{hitung} < f_{table}$

4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

_ Apabila $f_{hitung} < f_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

_ Apabila $f_{hitung} > f_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik
 Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

_ Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas udik.

_ Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik.

1. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

_ Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik.

_ Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organsasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Cikeas Udik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi prayogi, Muhammad (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paradise Dynasty)*.
- Adriani, Rian (2014) *pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Tabungan Negara di Bandung*.
- Dyah, Sholehatusya (2017) *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang*.
- Dr. Pandi Afandi, MM (2016) *Consept and Indicator Human Resource Managemement For Research Edisi I*, Cetakan 1 Yogyakarta Depublish, Maret 2016.
- Ernawati (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero)*.
- Ikhsan, Anwar (2016) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*.
- Kusuma, Aditya Halim Perdana (2018) *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Dikota Makassar*.
- Maslukhan, Farid (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Novziransyah, Nanda (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*.
- Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil. (2015) *Manajemen Kinerja Edisi kelima cetakan ke 9 dan cetakan ke 10 januari 2016*.
- Subagyo, Untung (2014) *Pengaruh Budaya Organsasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai provinsi Jawa Tengah*.
- Wayan Cipta, Silvia, I Wayan Bagia, (2016) *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*.
- Sivia (2016) *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Hotel Adirama Indonesia*.
- Wardani, Radiathul Kusuma (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Karta Indah Buana Surabaya*.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta