

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

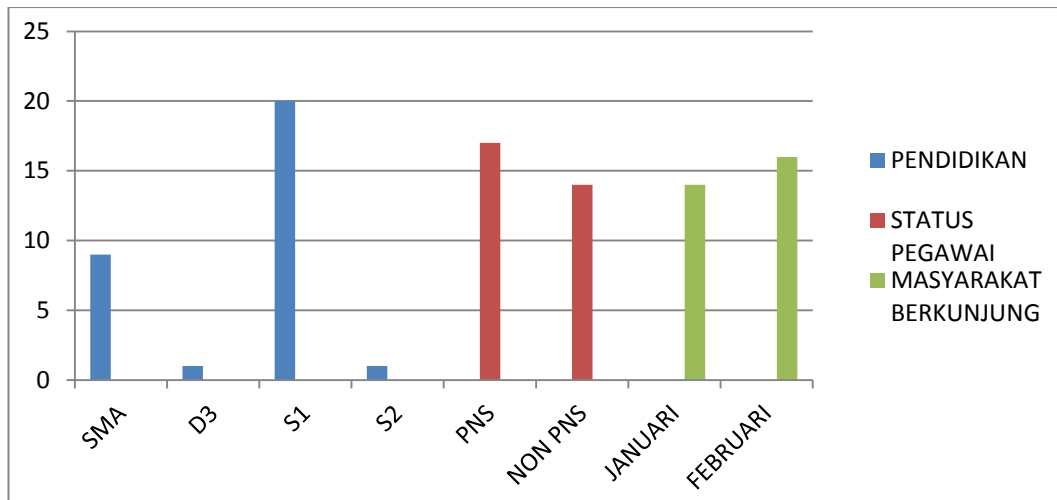
Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2013).

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapasitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Irfan, 2020).

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja yang dimiliki Kantor Camat Rambah Samo sudah baik, bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai para karyawannya. Untuk mengukur kinerja organisasi tentu harus mengetahui apa pemahaman yang dimiliki pegawai terhadap prestasi yang di capainya, untuk menentukan kinerja yang bagus itu perlu adanya evaluasi dari target yang telah disepakati bersama, jika prestasi yang dicapai sesuai yang di sepakati atau melebihi target maka ini perlu adanya penghargaan bagi karyawan, namun jika kinerja yang dihasilkan karyawan tidak memenuhi target yang telah disepakati bersama ini perlu adanya hukuman atau *scorsing* bagi karyawan, ini berfungsi sebagai pelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan lagi kinerja yang selama ini mereka lakukan untuk menjadi lebih baik lagi, dan juga menjadi sarana komunikasi bagi pemimpin terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Data Pegawai Kantor Camat Rambah Samo



Berdasarkan Grafik 1.1 dapat diketahui pegawai kantor Camat Rambah Samo ada 31 pegawai. Pegawai yang Pegawai Negeri Sipil ada 17 orang dan pegawai tidak Pegawai Negeri Sipil ada 14 orang. Perbedaan status pegawai ini dapat membedakan budaya organisasi dalam instansi. Budaya organisasi inilah yang harus disamakan aturannya walaupun status pegawai berbeda. Agar budaya organisasi ini berjalan sesuai dengan keinginan di kantor Camat Rambah Samo maka setiap pegawai harus memperhatikan lingkungan kerja dengan mengikuti kebijakan yang berlaku, adanya kepercayaan diri pegawai, mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata, dan mengikuti ritual kegiatan pada umumnya yang ada di instansi.

Pegawai kantor Camat Rambah Samo memiliki pendidikan yang berbeda-beda. Pegawai yang berpendidikan SMA ada 9 orang, pegawai yang berpendidikan D3 ada 1 orang, pegawai yang berpendidikan Strata 1 ada 20 orang dan Magister (S2) ada 1 orang. Pendidikan dapat menentukan kepribadian dan kompetensi seorang pegawai dari kantor Camat Rambah Samo. Pegawai yang

pendidikan SMA dan pegawai D3 memiliki kepribadian dan kompetensi yang berda, begitu juga pegawai D3 dengan S1 dan S2 cara berfikir, pengetahuan dan pemahaman yang berda. pegawai kantor Camat Rambah Samo yang banyak pendidikan Strata 1, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lain yang belum memahami suatu pekerjaan yang diembankan. Pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dengan pengetahuan yang baik, memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, memiliki kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, memiliki nilai sesuai standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas, sikap dan minat untuk melakukan suatu perbuatan.

Data masyarakat berkunjung kekantor Camat Rambah Samo pada bulan Januari 2021 ada 14 orang dan bulan Februari ada 16 orang. Masyarakat meningkat untuk mengunjungi kantor Camat Rambah Samo dalam pengurusan surat menyurat. Sehingga pegawai kantor Camat Rambah Samo memiliki pelayanan pada publik. Pegawai harus memiliki kepribadian yang *ekstraversi* yaitu mengungkapkan kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain, mudah akur dan mudah bersepakat, memiliki sifat hati-hati, memiliki emosi yang stabil dan terbuka dengan hal-hal yang baru.

Kinerja pegawai Kantor Camat, terutama kinerja pelayanan publik yang terkait dengan urusan masyarakat, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang di pandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur, efektivitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah kinerja pegawai sendiri.

Pada umumnya kita sebagai individu yang bersosial memiliki sifat dan karakter masing masing yang dimiliki setiap individunya. Kebiasaan atau karakter seseorang itu akan berbeda dengan sifat yang lainnya, itu yang menandakan adanya perbedaan setiap individu tersebut. Hal ini menjadi ciri khas bagi seseorang sebagai kepribadian hakiki yang dikenal dengan watak seseorang, ini berlaku juga pada suatu organisasi yang dinamakan dengan sifat organisasi atau budaya organisasi. Budaya yang kebanyakan orang tau adalah kebiasaan suatu daerah atau suku yang memiliki nilai dan norma yang dapat mengatur kehidupan daerah itu sendiri maupun daerah lainnya, begitu juga dengan budaya organisasi adalah kebiasaan atau aturan yang dapat mengatur setiap departemen pegawai masing-masing.

Budaya mampu membangkitkan semangat para pegawai dalam menjalankan kegiatan yang dapat menjadi ciri khas dari budaya itu sendiri, walau gagasan itu telah menjadi inti dari budaya organisasi dimana pun organisasi itu ditetapkan, ini menjadi penggerak atau penghubung antara satu dengan yang lainnya dalam berinteraksi dengan bagian lain.

Budaya organisasi di Kantor Camat Rambah Samo berbeda dengan instansi yang lain, karena budaya organisasi Kantor Camat Rambah Samo adalah sistem kekeluargaan. Kekeluargaan ditanamkan supaya karyawan dan tamu merasa aman dan keakraban terjalin. Apabila tamu yang ingin melakukan surat-menyurat tetapi tidak lengkap persyaratan administrasi yang dibutuhkan bisa diberi dispensasi untuk menyusul persyaratan tersebut. Jika persyaratan sangat dibutuhkan segera maka karyawan Kantor Camat Rambah Samo akan menunggu sampai tamu datang kembali.

Pada dasarnya karyawan dan tamu yang berada dalam kehidupan Kantor Camat Rambah Samo berusaha menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengarahkan kepentingan bersama agar tujuan Kantor Camat Rambah Samo tercapai dan tidak terjadi benturan-benturan kepentingan dalam instansi tersebut. Sesuatu tersebut adalah budaya dimana individu berada seperti nilai keyakinan, anggapan dan harapan.

Maka dari itu, budaya organisasi kekeluargaan ini sangat penting di Kantor Camat Rambah Samo, budaya ini diterapkan agar tamu dan karyawan memberikan pelayanan yang baik untuk Kantor Camat Rambah Samo. Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan kebudayaan yang ada tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya tersebut bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, dan anggota melaksanakannya dengan baik. Pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Wibowo, 2013:34).

Selain itu, salah satu hal yang dilakukan oleh Kantor Camat Rambah Samo adalah membangun kepribadian dengan karyawan dan tamu. Kepribadian pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai (Alfian, 2018). Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak disuatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka (Feist dan Gregory, 2014).

Kantor Camat Rambah Samo memiliki kepribadian yang bersikap ramah kepada siapapun dan berinteraksi baik terhadap sesama pegawai. Pegawai banyak sekali menemui masalah dalam kerjanya. Pegawai harus mampu berhubungan dengan masyarakat yang datang ke kantor camat harus memiliki sikap atau kepribadian yg ramah dan berinteraksi yang baik, walaupun pegawai dalam keadaan stres. Tamu yang datang akan merasa dihargai dan memberikan sikap atau kepribadian yang baik terhadap kantor camat. Masyarakat akan berfikir merasa terbantu terhadap pegawai dan mereka umumnya cukup senang dengan

pribadi pegawai dan proses kerja yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Rambah Samo. Karena masyarakat yang tidak dilayani atau pegawai bersikap tidak baik akan berdampak pada komunikasi masyarakat diluar kantor camat. Memberikan efek negatif terhadap kantor camat.

Kantor Camat Rambah Samo sebagai lembaga pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Ada beberapa faktor yang membuat kepribadian pegawai menurun yaitu kurangnya kerja sama yang baik, tidak ada kata sepakat, kurangnya sifat hati-hati dalam bekerja, kurang terkontrol emosi dan kurang terbuka sesama pegawai.

Kompetensi yang dimiliki kantor camat rambah samo sudah baik,karena setiap pegawai yang ingin bekerja disitu sudah memenuhi syarat-syarat atau standarisasi yang telah ditetapkan Kantor Camat Rambah Samo. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki.

Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu. Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian Seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, semakin efisien badan, tenaga, dan pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat Rambah Samo yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2021, informasi dari masyarakat Rambah Samo yang pernah melakukan administrasi seperti pembuatan surat tanah, pembuatan surat pindah antar provinsi yang dilakukan dikantor Camat Rambah Samo. Masyarakat menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang masih belum optimal. Masyarakat masih mengalami keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh masyarakat. Pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat Rambah Samo dengan

berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Kantor Camat Rambah Samo merupakan instansi yang dibidang dalam layanan jasa ini sangat sensitif dengan ketersinggungan masyarakat terhadap layanan yang di berikan. Kantor Camat Rambah Samo memiliki karyawan yang berasal dari berbagai daerah dan suku ini akan membuat manajemen sumber daya manusia menjadikan budaya organisasi, kepribadian dan keterampilan harus diterapkan, jika tidak ketika karyawan yang berwatak keras dan memiliki budaya yang tidak sesuai dengan budaya organisasi Kantor Camat Rambah Samo maka akan terjadi tidak tercapai nya tujuan.

Selain itu para karyawan yang memiliki watak atau karakter keras yang tidak mengikuti aturan ini akan menjadi kekawatiran Kantor Camat Rambah Samo sebab ini akan menjadi penghalang dari tujuan dari Kantor Camat Rambah Samo, maka perlu adanya penekan dan penyatuan setiap budaya dan kepribadian yang dibawa oleh setiap karyawan menjadi satu yaitu budaya organisasi dan kepribadian yang diterapkan oleh organisasi Kantor Camat Rambah Samo.

Berdasarkan fenomena perilaku pegawai yang terjadi di Kantor Camat Rambah Samo, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah Samo”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo ?
2. Apakah ada pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini dilakukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyusunan Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

2. Untuk Kantor Camat Rambah Samo

Dari penelitian tersebut dapat menjadi masukan terhadap Kantor Camat Rambah Samo dalam hal pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan dalam mempelajari ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian terdiri dari 5(lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori, Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Bab ini Menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan penelitian, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Bab Ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, tehnik pengambilan data, defenisi operasional, instrumen penelitian, dan tehnik analisis data

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan memberikan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Landasan Teori

3.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Ernawan (2011:81) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang salah satunya adalah nilai – nilai yang dominan. Budaya organisasi mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku karyawan didalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif, dan akurat menjalankan tugas (Fattah, 2014:49).

Menurut Phithi Sithi Amnuai dalam Moh. Pabundu Tika (2012:4) mendefinisikan budaya organisasi adalah “Seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”

Sehingga penulis menyimpulkan dari pengertian budaya organisasi diatas bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang dapat membentuk perilaku seseorang menjadi lebih baik dengan konsep yang jelas dan mudah dipahami oleh anggota yang akan datang.

Penerapan budaya organisasi dalam kerja maka karyawan organisasi bekerja sesuai dengan aturan yang telah diatur atau disepakati. Sehingga antar karyawan yang berbeda suku tetap menjalankan tanggung jawab yang diembankan secara maksimal. Memperoleh produktivitas yang tinggi dan kinerja yang bagus.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2015:248) membagi lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Berperan menetapkan batasan, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, artinya budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individual seseorang, artinya budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, artinya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat pada apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

Fungsi budaya organisasi menurut Chatab (2012:226) yaitu:

- a. Identitas, artinya dengan adanya identitas maka budaya organisasi ini yang merupakan ciri atau karakter organisasi.
- b. Pengikat/pemersatu (*social cohesion*), artinya budaya bisa mempersatukan karyawan-karyawan, seperti orang berbahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, atau orang dengan hobi olahraga yang sama.
- c. Sumber (*sources*) artinya budaya dapat memberikan inspirasi atau ide baru.
- d. Sumber penggerak dan pola berpikir.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2012:14) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru.
5. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Dari berbagai pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya itu memang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan.

2.1.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Kemudian karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2015:294) yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.

2. Pengarahan

Untuk melihat seberapa jauh instansi dalam menciptakan prestasi yang bagus dan lebih jelas sesuai dengan harapan dan sasaran.

3. Integrasi

Untuk menilai kegiatan dalam instansi pada setiap bidang atau unit untuk bekerja secara terkordinasi.

4. Dukungan dari manajemen

Untuk melihat seberapa jauh para manajer menggunakan komunikasi yang jelas, dapat memberikan bantuan dan dorongan kepada karyawan perusahaan.

5. Kontrol

Sejumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota.

6. Sistem Imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji dan promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

7. Pola-pola komunikasi

Seberapa jauh hubungan komunikasi perusahaan atau organisasi yang terikat pada ketentuan kewenangan formal.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Tika, 2012:16) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha sangat berarti dan berguna dalam organisasi. Lingkungan usaha yang baik atau bagus dapat berdampak pada produk yang dihasilkan, memiliki pelanggan yang banyak, menentukan teknologi yang digunakan serta mengetahui kebijakan pemerintah, sehingga lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil, maka dari itu organisasi memiliki rencana untuk

melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

d. Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, dengan seiringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

e. Jaringan Komunikasi

Jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informasi.

Sebuah budaya organisasi merupakan perkembangan dari ide yang dibentuk/diciptakan atas interaksi beberapa orang pendiri organisasi, kemudian filosofi tersebut berbentuk lingkungan usaha, nilai-nilai, ritual dan jaringan komunikasi. Seiring berdirinya perusahaan, nilai-nilai tersebut ditanamkan dan diwariskan kepada karyawan melalui seleksi, pelatihan dan rutinitas keseharian di organisasi tersebut sehingga nilai-nilai tersebut tetap terjaga, sehingga karyawan sangat aman menjalankan tugas yang dibebankan dalam organisasi.

2.1.2 Kepribadian

2.1.2.1 Pengertian Kepribadian

Robbins dan Judge (2015:69) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Menurut Wibowo (2013:16) bahwa “Kepribadian adalah jumlah dan semua cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lainnya.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:294) menyebutkan bahwa, kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku.

Menurut Rismawati (2012:18) terdapat kepribadian dalam dan luar:

1. Kepribadian Dalam

Kepribadian dalam adalah pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dipunyai manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi oleh bagaimana dia diasuh dan dibesarkan, oleh lingkungan di mana dia dibesarkan, oleh pendidikan, pergaulan dan sebagainya.

2. Kepribadian Luar (*Your outter-Self*)

Kepribadian luar seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan kesan atau persepsi tertentu,

dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepribadian pada hakikatnya adalah karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian menciptakan reputasi sosial orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh kawan, keluarga dan teman sekerja juga penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu.

2.1.2.2 Indikator Kepribadian

Menurut Robbins (2015:132) Terdapat lima indikator dalam Kepribadian *Big Five* yaitu:

1. Ekstraversi (*extraversion*). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat *introver* cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.
3. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
4. Stabilitas emosi (*emotional stability*). Dimensi ini disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh.

Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5. Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*) dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Marshall dalam Sudarmanto (2015:47) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Edy, 2014:203)

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang pengertian kompetensi.

Mangkunegara mengemukakan, bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2013:113).

Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut (Moeherjono,2014:14):

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Berdasarkan konsep di atas dapat disimpulkan 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 dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Menurut (Walsh dalam Giawa 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, antara lain:

1. Tingkat pendidikan.

Pendidikan merupakan persyaratan dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan.

2. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3. Kemampuan menganalisis.

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

Kemudian menurut Wibowo (2013:102) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat

berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Thoha (2013:98) mengatakan bahwa adapun indikator kompetensi, antara lain:

1. Pengendalian diri (*Self Control*) Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.
2. Kepercayaan diri (*Self Confidence*) Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.
3. Fleksibilitas (*Flexibility*) Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.
4. Membangun hubungan (*Relationship Building*) Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang baik atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Selanjutnya, menurut Wibowo (2013:84) mengemukakan bahwa indikator pengukuran kompetensi yakni :

1. Pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

3. Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.
6. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
7. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

Menurut Sutrisno (2014:204), beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki individu, misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kemampuan individu yang dimaksud adalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas/bekerja. Keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai tentunya berbeda. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pengetahuan yang mencakup pendidikan pegawai serta pengalaman yang dimiliki pegawai (Lijan, 2012:6). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2013:2). Kinerja berasal dari pengertian performansi, sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun, sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung, menurut Wibowo (2013:7). Menurut Marwansyah (2012:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai.

Aspek terpenting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Menurut Moehariono (2014:140) mengemukakan beberapa prinsip penting dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. *Relevance*, yaitu harus dapat diterima kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan system penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati pegawai.
3. *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur pegawai secara nyata.
4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik dan yang buruk.
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Manfaat utama penilaian kinerja antara lain adalah (Sinambela, 2012: 53):

1. Memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan memecah ketidakadilan yang baru.
2. Memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu.
3. Memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima.
4. Tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru.
5. Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Kinerja

Terdapat empat indikator kinerja menurut mangkunegara (2013:82)

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas, kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Robbins (2015:260) indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instalasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut pendapat Moehariono (2014:113) pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini yaitu:

1. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. *Kualitas*, kualitas digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan pelanggan dan harapan konsumen.
4. *Ketepatan waktu*, ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. *Keselamatan*. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawai ditinjau dari aspek keselamatan.
6. *Produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. dalam bentuk yang lebih ilmiah, produktivitas juga mengukur nilai tambah

yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

Menurut Lijan (2012:11) menyebutkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam dimensi, yaitu:

1. Dorongan, seseorang bekerja selamanya tidak serta merta melainkan ada beberapa faktor yang menjadikan dirinya untuk bertindak. Hal semacam ini bisa disebut dengan dorongan. Seorang pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang baik tentunya memiliki suatu dorongan yang berbeda untuk setiap individunya. Kinerja sendiri merupakan formula dari kemampuan yang dikalikan dorongan atau motivasi. Formula tersebut menjelaskan bahwa kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik begitu pula sebaliknya.
2. Harapan mengenai imbalan, sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam kerangka menjaga keselarasan antara hubungan individu dengan tujuan organisasi. Terkait dengan kinerja, sistem penghargaan idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dengan diberikan penghargaan, pegawai cenderung memiliki harapan untuk memperoleh penghargaan tersebut.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat. Tidak ada orang yang datang ke tempat kerja menginginkan kinerjanya buruk. Apabila diberi pilihan orang ingin menjadi orang yang sukses ditempat kerja. Kenyataannya, di tempat kerja orang ingin lebih baik dari rata-rata. Keterampilan yang mereka miliki juga

menentukan bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh mereka dengan cara mereka menangani situasi tertentu. Keterampilan yang terkait dengan tugas, motivasi, dan keyakinan dalam diri mereka.

4. Persepsi terhadap tugas, persepsi seseorang tidak timbul begitu saja. Tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat sesuatu mungkin memberikan interpretasi yang berbeda tentang yang dilihatnya. Apabila seseorang melihat tugas dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu sulit, maka dalam menjalankan tugas tersebut, dirinya akan mengalami kesulitan dan nantinya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Hal itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapan.
5. Imbalan internal dan eksternal. Imbalan adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Imbalan sendiri dapat berbentuk internal maupun eksternal. Imbalan internal antara lain termasuk pujian yang didapatkan oleh pegawai dalam menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari imbalan juga merupakan gambaran dari jenis imbalan internal. Imbalan eksternal bentuknya berupa finansial seperti gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya.
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kepentingan seseorang biasanya mempengaruhi persepsinya. Dengan begitu, adanya keinginan

pegawai untuk mendapatkan imbalan dari apa yang dilakukannya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Apabila dalam bekerja, semua yang ada dapat menjadikan kepuasan kerja pegawai tinggi maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan akan baik mengingat kebutuhan pegawai tercukupi oleh organisasi.

2.2 Penelitian yang Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
Nilawati Fiernaningsih (2017)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan	Kepribadian dan Kinerja	Hasil dari uji hipotesa diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $5,025 > 2,048$. Koefisien determinasi sebesar 0,474. Sedangkan angka persentase besarnya pengaruh antara variabel kepribadian dan variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berlanjut ke hal 37...

....Lanjutan Tabel 2.1

<p>Aurilia Triani Aryaningtyas (2019)</p>	<p>Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang</p>	<p>Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi serta Kinerja</p>	<p>hasil penelitian terbukti bahwa kepribadian proaktif, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.</p>
<p>Nur Muhsin (2011)</p>	<p>Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati</p>	<p>Kepribadian Dan Motivasi Kerja serta Kinerja</p>	<p>hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru</p>

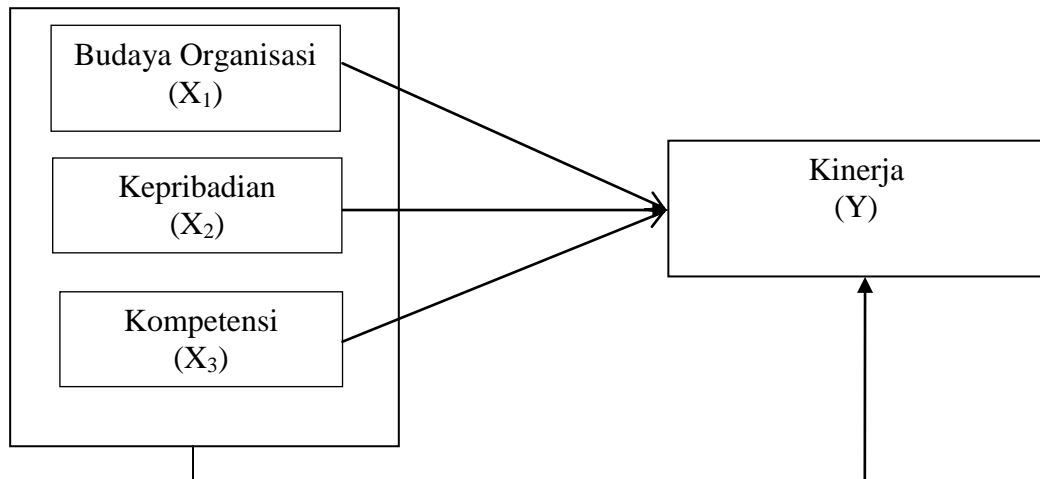
Berlanjut ke hal 38...

Lanjutan tabel 2.1

<p>Kiki Rizqi Dwi Amalia, Diana Sulianti, Sunardi (2015)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) (<i>Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation to Performance of Female Nurses in Inpatient Instalation Balung Hospital Area (RSD BALUNG)</i>)</p>	<p>budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi dan kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan 4) Budaya organisasi, Kepribadian dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan.</p>
<p>Anggi Pasca Arnu (2017)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Serta Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Variabel Budaya Organisasi berada pada kategori Cukup Baik Menuju baik untuk kinerja, Variabel Kompetensi berada pada kriteria Cukup Baik Menuju Baik untuk kinerja, Variabel Komitmen Organisasi berada pada kriteria Cukup Baik Menuju Baik untuk kinerja</p>

2.3 Kerangka Konseptual

Didalam kerangka konseptual ini dimana untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah Samo.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Maka hipotesis untuk penelitian tersebut adalah:

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H2 : Diduga bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H3 : Diduga bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H4 : Diduga bahwa budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rambah Samo yang berkedudukan di Rambah Samo Pasir Pengaraian kabupaten Rokan Hulu Jl. Diponegoro Provinsi Riau. Penelitian dilakukan pada february hingga juni 2021. Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik dan disajikan dalam angka-angka (Sugiyono, 2013:56).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Rambah Samo dan semua bidang yang ada di dalam Kantor Camat Rambah Samo. Adapun jumlah pegawai yang dimiliki oleh Kantor Camat Rambah Samo adalah 31 pegawai merupakan populasi dalam penelitian.

3.2.2 Sampel

Untuk tujuan penentuan jumlah sampel, penelitian menggunakan teknik sensus. Sampel sensus dikatakan juga sebagai sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dikenal sebagai istilah sensus (Riduwan, 2013:64). Dalam penelitian ini sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Rambah Samo yaitu sebanyak 31 pegawai.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer

Data Primer merupakan data yang diambil peneliti secara langsung pada objek peneliti yang berupa wawancara serta pertanyaan observasi yang diperlukan dalam penelitian (Heffi Christya Rahayu 21-29). Pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian pada instansi Kantor Camat Rambah Samo yang diambil melalui media perantara atau secara tidak langsung, dapat berupa catatan, buku atau arsip yang dibutuhkan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan melaksanakan langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan mengamati dan mempraktekkan kegiatan secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada informan untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Dilakukan secara langsung terhadap pegawai yang ada di Kantor Camat Rambah Samo.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada informan untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan pada pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

4. Dokumentasi

Dokumentasi dengan melakukan pencarian buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, karya-karya ilmiah maupun jurnal, artikel yang ada diinternet.

3.5 Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah Seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. (Tika, 2012:4)	1. Lingkungan Usaha 2. Nilai-Nilai 3. Pahlawan 4. Ritual 5. Jaringan komunikasi (Tika, 2012)	Ordinal
Kepribadian (X ₂)	Kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya (Robbins dan Judge, 2015:69).	1. Ekstraversi 2. Bersepakat 3. Sifat hati-hati 4. Stabilitas emosi 5. Terbuka (Robbins, 2015)	Ordinal

Kompetensi (X ₃)	Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.(Sutrisno, 2014:203).	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat (Sutrisno, 2014:204)	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi menurut (Mangkunegara, 2013:74).	1. Kuanlitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2013:82)	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo. Dalam pengukuran peneliti menggunakan skala likert yang digunakan. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai pencapaian yang positif sampai yang negatif yang dapat berupa kata-kata:

Tabel 3.2
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:135)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiyono (2013:74) yaitu sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Skor\ rata - rata}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$$

Dengan kriteria capaian sebagai berikut:

Persentase Pencapaian	Kriteria
90% - 100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup Baik
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99%	Tidak Baik

3.7.2 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan pengukuran, valid artinya alat tersebut menghitung atau mengukur variabel apa yang harus diukur. Suatu kuesioner disebutkan valid, apabila pertanyaan yang diberikan pada informan mampu memberikan sesuatu yang diinginkan peneliti, dalam melihat validitas maka dengan cara menggunakan korelasi antar skor variabel dengan skor keseluruhan. Jenis uji validitas yang digunakan apabila jenis pertanyaan menggunakan skala likert adalah *Korelasi Pearson Product Moment*, dengan dasar valid jika $r\ hitung \geq r\ tabel$ dan tidak valid jika $r\ hitung \leq r\ tabel$ (Riyanto, 2011:144).

Reliabilitas artinya kestabilan pengukuran, alat dikatakan *reliable* jika digunakan berulang-ulang nilai sama. Sedangkan pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jenis uji realibilitas yang digunakan apabila jenis pertanyaan menggunakan skala likert adalah *Cronbach's Alpha*, dengan dasar reliabel jika $\alpha \geq 0,6$ dan tidak reliabel jika $\alpha \leq 0,6$ (Riyanto, 2011:147).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) adalah alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) (Sofyan, 2014:16). yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- α : Bilangan konstanta
- X_1 : Budaya Organisasi
- X_2 : Kepribadian
- X_3 : Kompetensi
- β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi
- e : Error

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai dari antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nilai nol maka variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas atau sangat lemah. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua hasil informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen. Rumus menghitung koefisien determinasi adalah (Riduan, 2013:224):

$$KD = R^2 \times 100\%$$

3.7.5 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji hipotesis dengan t_{hitung} digunakan untuk menguji koefisien regresi variabel independen. t_{hitung} diketahui dengan menggunakan *Software SPSS18*. Menguji apakah secara parsial (individu) variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan tarif signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df=(n-2)$ dimana n adalah jumlah observasi. Dasar keputusan uji: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya berpengaruh.

3.7.6 Pengujian Hipotesis Uji F

Menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dimana F_{hitung} dicari dengan menggunakan *Software SPSS 18*. Untuk menghitung F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df=(n-m-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, m adalah jumlah variabel bebas. Dasar keputusan uji : Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh Apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen