BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh perkembangan jaman yang melanda di dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu sains dan teknologi. Dengan pesatnya perkembangan jaman atau gobalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia semakin lebih dinamis dan lebih tertantang, cepat berubah dan bahkan penuh dengan ketidakpuasan. Diprediksi oleh para ahli dan pemerintah Indonesia pada tahun 2030-2040 akan terjadi sebuah peristiwa dimana Usia produkstif lebih besar dari pada usia tidak produktif atau disebut juga dengan peristiwa Bonus Demografi. Untuk itu diperlukan manusia yang mempunyai pemahaman untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam tertinggalnya perubahan serta mengorientasi sikap nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh perkembangan jaman atau globalisasi tersebut. Dengan kata lain kunci untuk, mengahadapi era globalisasi dan Bonus Demografi tersebut adalah sumber daya manusia yang mesti ditingkatkan dan dimaksimalkan.

Dalam menjalankan suatu usaha, sebuah organisasi tentunya akan mendapatkan banyak tantangan dan permasalahan baik itu secera external ataupun internal suatu organisasi itu sendiri. Tantangan dari luar, bisa datang melalui persaingan, benturan atau penyerangan oleh organisasi lain, sementara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

permasalahan dari dalam organisasi bisa timbul dari unsur-unsur organisasi terutama subjek yang menjalankan organisasi atau sering disebut dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan disusun dari beberapa individu. Maka apabila terjadi kesalaha dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan.

Kebutuhan dan pembudayaan nilai-nilai baru tentang manajemen sangat di perlukan. Nilai-nilai ini di bawa oleh arus dan gelombang informasi dan perkembangan zaman melalui teknologi dan media informasi. Konsep budaya organisasi bisa diciptakan dan di bangkitkan oleh awal mula berdirisnya organisasi itu sendiri, dengan latar belakang dan dasar pemikiran yang di konvensikan kepada landasan ideologis, landasan teoritis, landasan historis, landasan sosiologis, dan landasan kebutuhan.

Organisasi merupakan sistem yang mempengaruhi satu sama lain, sapabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan makan akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu usnsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau didaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yabg dimiliki. Kebutuhan yang mutlaq dibutuhkan adalah berlanjutnya perkembangn dan majunya sumber daya manusia yang ada.

Diantara permasalahan yang timbul dari aspek sumber daya manusia adalah tingkat kemangkiran yang tinggi, kedisiplinan yang rendah, serta penurunan motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah apabila dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya apabila tidak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

teratasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhuan. Karena menurut Handoko (2008: 78) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan.

Diperlukan analasis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawa dengan memperhatikan kebutuhan pegawai. Karena masing-masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasan-kebiasan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuia dengan tujuan organisasi agar terciptanya suatu kinerja yang optimal pada suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor yang mendorong bisa mendorong pegawai dan kondisi *internal* atau *external*. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2007: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Donald yang dikutip oleh Gibson (1994: 305) menyatakan tentang teori tahapan perkembangan karir bahwa seseorang memulai perkembangan karirnya sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki masing-masing orang berbebeda salah satunya

dipengaruhi oleh faktor usia. Menurut Plato yang dikutip oleh Sahlan (1998; 20) menyatakan bahwa kemampuan dan kreatifitasnya mengalami kemunduran karena usia.

Di negara Indonesia tercinta ini, jumlah pegawai negeri sipil mencapai tak kurang dari lima juta orang yang tersebar di seluruh kawan negara. Dari jumlah itu, terbagi dalam beberapa golongan, pendidikan, jabatan, dan di tempatkanya pegawai negeri sipil dalam beberapa instansi yang ada sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing. Dan sama hal nya dengan Badan Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Kota bandung, menjadi pusat dan tempatnya suatu permasalahan yang di ajukan oleh pegawai negeri sipil yang berada di Kota bandung. Berbagai permasalahan bidang perencanaan data dan informasi kepegawaian, permasalahan bidang pendidikan dan pelatihan, permasalahan bidang mutasi kepangkatan dan jabatan, dan permasalahan bidang evaluasi kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai, terkumpul di instansi BKPP ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya dikalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi masing-masing individu maupun kolektif dan kelompok. Pembenahan kinerja pegawai negeri sipil tentunya harus berorientasi pada pembenahan budaya kerja. Sehingga akan terciptanya aparatur pemerintah yang profesional dan produktif.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai dari instansi pemerintah ini maka perlu dipandang adanya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada Objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung yang merupakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

instansi pemerintah dan memiliki tugas yaitu menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi BKN di tingkat daerah dengan melaksanakan sebagaian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah pasal 3 angka 11 nomor 53 tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan sebagai peraturan undang-undang ASN (yang masih berlaku selama tidak bertentangan) diatur beberapa kewajiban Pegawai Negeri Sipil, salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Menurut Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 tentang hari kerja di lingkungan lembaga pemerintah salah satunya telah menetapkan jumlah kerja efektif selama 5 hari kerja tersebut adalah 37 jam 30 menit dan di tetapkan :

a) Hari Senin-Kamis jam 07.30 - 16.00 dengan waktu istirahat jam 12.00 - 01.00
b) Hari Jumat jam 07.30 – 16.30 dengan waktu istirahat 11.30 – 01.00.

Pegawai BKPP sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur sipil negera mempunyai peranan penting yaitu menentukan keberhasilan penyelenggaran pelayanan di bidang kepegawaian untuk para pegawai negeri sipil di wilayah Kota Bandung. Pegawai BKPP harus memiliki kompetensi yang diindikasian melalui sikap dan prilaku profesional, disiplin, tanggung jawab, seta penuh loyalitas dalam menjalankan peran dan fungis yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara motivasi kerja dengan nilai-nilai kebersamaan dan kekompakan pegawai dalam menjalankan tugas akan menimbulkan budaya organisasi yang bagus dan harmonis kepada setiap perilaku anggota untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

sehingga mendorong kinerja anggota dan kelompok dalam mewujudkan tujuan secara lebih optimal.

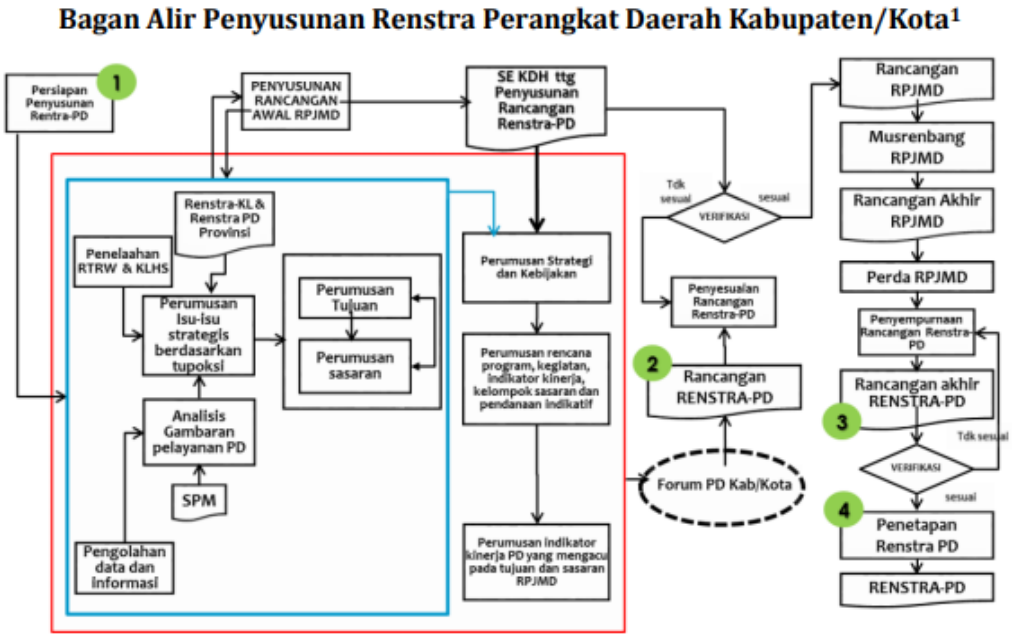
Permasalahan lainnya yang terdapat di BKPP Kota Bandung berkaitan erat dengan budaya organisasi. Menurut Robert G. Dari definisi tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa unsur yang berhubungan dengan budaya dalam organisasi yaitu sistem nilai, kepercayaan dan norma. Dari hasil observasi selama melakukan PKL di Kantor BKPP Kota Bandung, beberapa pegawai merasakan ada ketidak nyamanan ketika teman sebidangnya sedang tidak masuk kerja atau sedang keluar ada keperluan pada jam kerja dan ketika ditugaskan di oleh atasan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang dijalankan oleh BKPP Kota Bandung yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahaan lingkup manajemen kepegawaian, instansi pemerintah ini memiliki 5 Bidang yang terdiri dari, Sekretariat, bidang evaluasi kinerja disiplin dan kesejahteraan pegawai, bidang perencanaan data dan informasi kepegawaian, dan bidang mutasi kepangkatan dan jabatan. Kantor Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Kota Bandung pastinya memiliki tujuan dan rencana yang akan di kerjakan, salah satunya Rencana strategis BKPP yang merupakan dokumen resmi daerah yang menjadi acuan dalam keberhasilan sebuah instansi pemerintah ini. Rencana strategis berfungsi sebagai pedoman ata kerangka berpijak BKPP Kota Bandung dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahaan internal serta peluang dan ancaman ekternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Berikut alur Proses penyusunan Renstra BKPP Kota Bandung :

Gambar 1.1



Sumber: Data diproleh dari website BKPP

Dari gambar 1.1 yaitu Rencana strategis Kantor BKPP Kota Bandung memperlihatkan alur kerja para pegawai kantor BKPP Kota Bandung. Menurut Becker dan Klimoski ada lima untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu; Kualitas, Kuantitas, Sikap, Kerjasama dan Komunikasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Tabel 1.1

Rencana Strategis Kantor BKPP Kota Bandung pada tahun 2019 yang belum tercapai :

No	Tujuan	Sasaran	Program dan kegiatan	Indikator kinerja tujuan, sasaran program	Data capaian pada awal perencanaan	Target program kerja
1	Meningkatkan kualitas dan pelayanan sdm ASN Kota Bandung		Indeks profesionalisme asn		73,49	75,00
		Meningkatnya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Program perencanaan kepegawaian	Pemenuhan asn masing-masing pada sesuai kompetensi dan beban kerja	55%	60%
			Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur daerah	Persentase asn yang mengikuti pengembangan kompetensi	42,08%	47,00%
		Meningkatnya disiplin pegawai	Program pembinaan kinerja dan disiplin aparatur	Persentase tidak terdapat pelanggaran disiplin sedang dan berat	77,78%	80,00%
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Program pengelolaan data dan informasi kepegawaian	Persentase pegawai asn yang akurat	96,58%	98,00%

Sumber: Data dolah dari Website BKPP

Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan adanya sebuah hasil sasaran dan program yang masih belum tercapai pada tahun 2019, ini menandakan bahwa adanya sebuah hasil kinerja yang kurang maksimal pada diri sebuah individu, kelompok dan kantor dalam menyelesaikan target sasaran sebuah program, maka

untuk itu salah satunya sebuah motivasi kerja dan budaya organisasi sangat lah penting dan berpengaruh agar sebuah ketercapaian sebuah rencana strategis menjadi optimal.

Berdasarkan wawancara pra survey di kantor BKPP Kota Bandung yang dilakukan dengan salah satu pegawai BKPP Kota Bandung yaitu bapak Endang, beliau menjelaskan sejauh ini BKPP Kota Bandung berada pada kondisi yang baik dan memiliki kedisiplinan tinggi serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Kebiasaan-kebiasaan seperti 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) dan di barengi dengan selogan Bandung Juara telah diterapkan, kemudian adanya *team building* dan laporan yang setiap harinya di berikan setiap bidang kepada sekretaris badan atas pekerjaan yang telah dilakukan pada hari itu. Sistem absen dengan menggunakan *finger print* yang dilakukan sebanyak dua kali dalam sehari dan sejumlah prosuder perijinan yang harus dilakukan apabila pada saat jam kerja pegawai ada kepentingan di luar kantor.

Atas pemaparan tersebut terlihat bahwa Kantor BKPP Kota Bandung secara keseluruhan dalam hal motivasi kerja dan budaya organisasi sudah cukup bagus. Namun setelah dilakukan observasi lebih lanjut pada pelaksanaan PKL pada bulan Agustus 2019, ternyata terdapat beberapa ketidaksesuaian antara kondisi sebenarnya dengan pemaparan yang disampaikan oleh narasumber Bapak Endang pada saat pra survey.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari BKPP Kota Bandung memiliki 87 pegawai yang dimana banyak pegawai yang mengeluh, lesu dan kurang semangat di karenakan ada banyak pegawai yang bermutasi dan pegawai baru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

membuat kondisi menjadi suasana yang canggung dan berbeda kebiasaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya dorongan antara sesama pegawai ataupun dorongan dari atasan, bertambahnya pegawai usia lanjut dan membuat mereka pada posisi pensiun dan untuk itu maka akan selalu adanya pergantian jabatan, pergantian posisi dan pergantian instansi, dan motivasi yang kurang. Hal tersebut sesuai dengan kebijakan dari BKN Pusat terdapat pada Peraturan Badan Kepegawaian Nasional Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2018 dan Nomor 5 Tahun 2019, dan Peraturan walikota Bandung Nomor 667 Tahun 2016. Padahal kita sudah tahu Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kota Bandung ini adalah instansi pemerintah dibawan naungan Badan Kepegawaian Nasional, dan yang mewadahi para ASN di seluruh wilayah Kota Bandung dan harus bisa mencontoh dan memotivasi kepada para ASN yang lainnya agar bekerja dan membantu masyarakat luas dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang mengenai kurangnya motivasi dilihat dari menurunya kinerja pegawai dan ketercapaian tujuan, sehingga membuat para pegawai rendah dalam bekerja dan berada dalam tekanan, serta menurunnya kesadaran terhadap budaya organisasi terlihat dari sikap dan perilaku yang kurang sopan pada beberapa pegawai di saat jam kerja kepada atasan ataupun perbedaan umur, diperlukan kajian yang lebih dalam agar BKPP Kota Bandung tetap melayanani publik dengan efektif dan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan. Kajian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Bandung. Sehingga penelitian ini berjudul :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan"

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di uraikan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pada tahun 2019 capaian kinerja dalam rencana strategis yang telah di tetapkan belum tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor
3. Banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan
4. Kurangynya kesadaran masuk kembali setelah jam istrahat selesai
5. Lemahnya kerja sama antara sesama pegawai
6. Letak kantor yang bersatu dengan bank swasta daerah
7. Tata ruang bidang kerja yang di tempatkan d bawah tanah
8. Sempitnya tempat pelayanan publik
9. Masih banyaknya arsip dan data yang tersimpan di luar ruangan atau tangga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung ?

2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung ?

1.4. Tujuan Pernelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, peneliti ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Secara spesifik tujuan pada penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana suatu pengaruh daripada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung
2. Mengetahui bagaimana suatu pengaruh daripada budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung
3. Mengetahui bagaiamana suatu pengaruh daripada motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

1.5. Manfaat Hasil Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitain ini di harapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian ini bisa di jadikan alat ukur mempraktekan teori – teori atas apa yang telah di dapatkan selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan mengenai masalah motivasi kerja dan budaya organisasi yang terjadi pada manajemen sumberdaya manusia di instansi pemerintahan kantor Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatiahan Kota Bandung.

2. Manfaat Bagi Isnstansi Terkait

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja Pegawai

3. Manfaat Bagi Akademisi

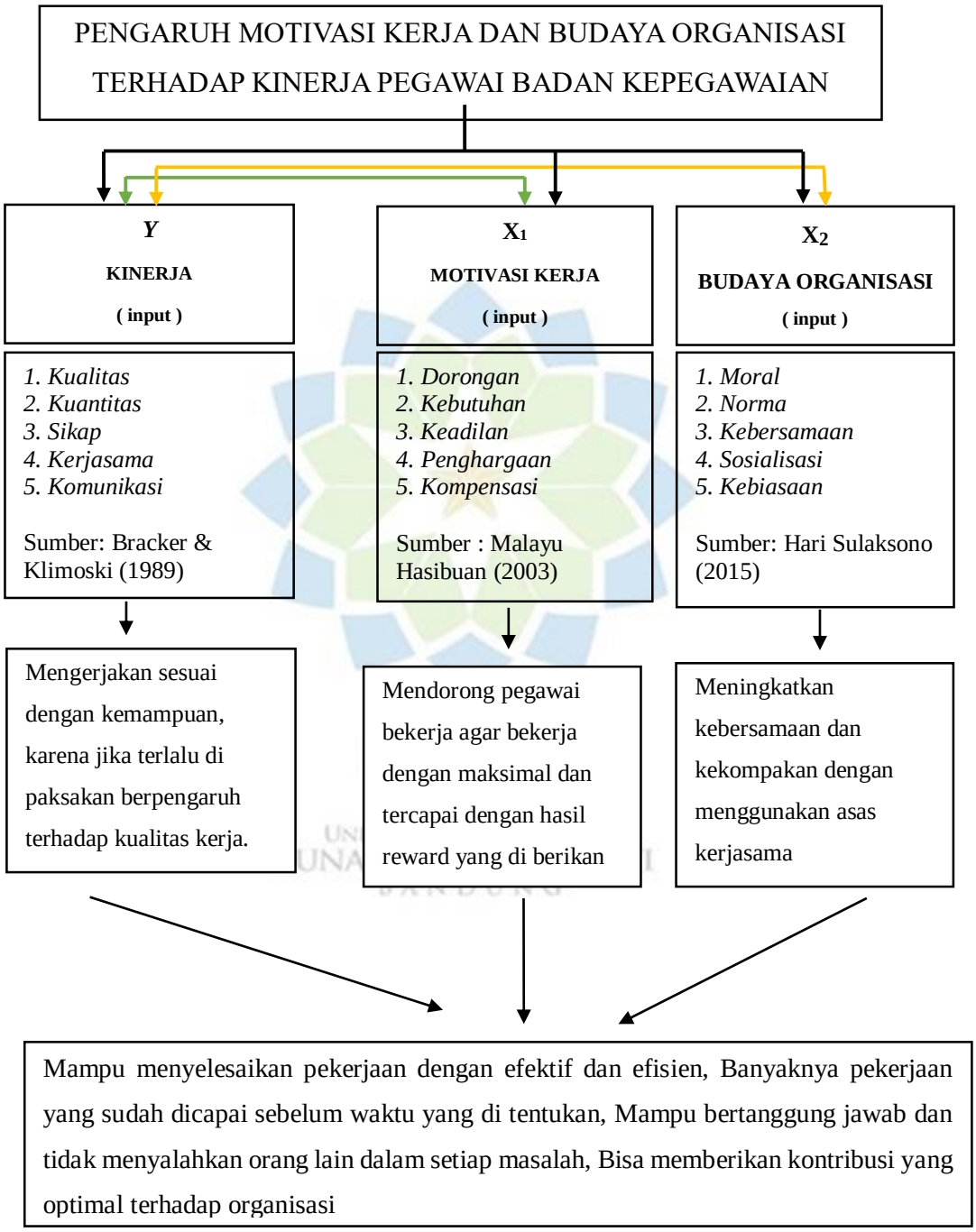
   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya dan membantu proses pembelajaran serta dapat di aplikasikan di dalam kegiatan pembelajaran khususnya terhadap ilmu manajemen sumberdaya manusia. Terutama dalam hal memotivasi para pegawai dan dalam menjaga sebuah budaya organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah oleh peneliti

1.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_2 = Terdapat pengaruh Budaya Oganisasi terhadap Kinerja pegawai

H_3 = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

1.8. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah karya ilmiah dan penelitian tentunya membutuhkan referensi yang sama dengan penelitian yang akan dianalisis, sama hal-nya dengan penelitian ini menggunakan beberapa referensi yang tidak jauh berbeda, agar menjadi acuan serta menjadi pembanding untuk penelitian, berikut beberapa penelitian terdahalu oleh peneliti untuk dijadikan referensi :

Tabel 1.2

Penelitan Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Prima Nugraha S. Sinaga (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara	Diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organsasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,44% dan 61,56% di pengaruhi oleh faktor lain.
2	Marliana B. Winanti (2009)	Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. ATRI DISTRIBUTION	Menyimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan makan meningkatkan kinerja pegawai
3	Rika Wulanda (2009)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri	Menunjukan bahwa hasil penelitian ini, bersama sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai

		Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi	
4	Syafitri Diah Kusumawati (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi dan Motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerj Pegawai
5	Kiki Cahaya Setiawan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhdapa kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Melihat penelitian terdahulu pada tabel diatas, pada penelitian *pertama* yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Skretariat Daerah Kota Kabupaten Dairi Sumatera Utara" yang diteliti oleh Prima Nugraha S. Sinaga (2010). Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X-nya ada 2 yaitu variabel X-1, X-2, dan satu variabel Y yaitu Y-1, sedangkan pada penelitian ini hanya ada satu variabel X yaitu X-1 dan satu variabel Y yaitu Y-1. Selanjutnya dari lokasi penelitian, penelitian terdahulu di lakukan di wilayah Kabupaten Sumatera Utara, sedangkan pada penelitian ini terletak di Kota Bandung Jawa Barat. Untuk penelitian ini, budaya organisasi di jadikan sebagai variabel X2 sedangkan penelitian terdahulu budaya oranisasi dijadikan variabel X1.

Kedua, penelitian yang dilakukan Marliana B. Winanti (2009) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ATRI DISTRIBUTION" perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini, terletak pada Budaya Organisi yang menjadi variabel X-1, sedangkan penelitian ini pada variabel X-2, dan Motivasi kerja di penelitian dahulu pada variabel X-2, sedangkan penelitian ini terletak pada variabel X-1. Pnelitian

terdahulu menjadikan perusahaan sebagai objek penelitian, sedankan pada penelitian ini, instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rika Wulanda (2009) yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi". Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada judul penelitan dimana penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu Sekretarit daerah Kabupaten Wakatobi, dan penelitian ini teletak pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.

Keempat, Penelitian yang diberi judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawain Negara Yogyakarta" dan di penelitian ini dilakukan oleh Syafitri Diah Kusumawati (2015). Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada budaya organisasi yaitu variabel X-1, sedangkan pada penelitian ini budaya organisasi terletak pada X-2 dan penelitian terdahulu untuk motivasi kerja yaitu terletak pada variabel X-2 sedangkan pada penelitian ini motivasi kerja terletak pada variabel X-1. Penelitan terdahulu lokasi untuk peneliti terletak pada instansi pemerintah tingkat nasional dan penelitian ini terletak pada instansi pemerintah tingkat daerah.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan dalam bentuk jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksama di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. Perbedaan penelitain ini terletak pada lokasi penelitian yang berbeda, jurnal terdahulu menjadikan perusahaan sebagai objek penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG