**ABSTRAK**

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tingkat budaya organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh, hambatan-hambatan serta usaha-usaha mengatasi hambatan dalam penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket yang disebarkan kepada 86 responden  
 Berdasarkan kriteria koefisein determinan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 87,9% artinya menunjukan pengaruh yang sangat tinggi dan berdasarkan kriteria correlations menunjukan bahwa pengaruh Budaya organisasi yang moderat terhadap Kinerja Pegawai, dan bisa dikatakan pengaruh yang positif.

Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain kurangnya inisiatif dan kurangya sistem pengawasan, kurangnya kebijakan organisasi tentang sistem imbalan. Usaha-Usaha untuk mengatasinya antara melakukan kegiatan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan didukung oleh kegiatan pendidikan dan pelatihan formal, melakukan kegiatan monitoring evaluasi, mengadakan program prasarana dan fasilitas, dan memberikan imbalan kepada pegawai berprestasi.

Kesimpulan yang dapat diambil antara lain kriteria koefisein determinan Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 87,9% artinya menunjukan pengaruh yang sangat tinggi dan berdasarkan kriteria correlations menunjukan bahwa pengaruh budaya organisasi yang moderat terhadap kinerja pegawai, dan bisa dikatakan pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai teruji. hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain kurangnya inisiatif dan kurangnya sistem pengawasan,kurang kebijakan organisasi tentang sistem imbalan usaha-usaha yang dilakukan adalah mengadakan kegiatan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pendidikan dan pelatihan formal,dan monitoring evaluasi, mengadakan program prasarana dan fasilitas dan memberikan imbalan kepada pegawai berprestasi Saran-saran dari peneliti diantaranya mengadakan pendidikan dan pelatihan formal, memberikan imbalan kepada para pegawai berprestasi, serta lebih menegaskan sistem imbalan dan sistem sanksi, mengikut kan pegawai kepada seminar terbuka agar dapat memahami bagaimana bekerja yang efektif dan efesien

**VI**

**ABSTRACT**

*Issues examined in this study is the level of organizational culture on performance in the field of Department of Education and Culture Cianjur city research aims to find out is there any influence, barriers and efforts to combat barriers in organizational culture on employee performance , This research method using descriptive method, whereas the research technique used was a library research and field research that includes non-participant observation, interviews, and questionnaires were distributed to eight respondents.*

*Based on the criteria koefisein determinant Influence of organizational culture on employee performance amounted to 87.9% means that indicates the effect is very high and based on criteria correlations showed that the moderate influence of organizational culture on employee performance, and can be said to be a positive influence*

*The obstacles faced include lack of initiative and a lack of supervision system, lack of organizational policy on rewards system. Efforts to resolve it between conducting capacity building programs for personnel resources and supported by formal education and training activities, conducting monitoring and evaluation, conducting infrastructure programs and facilities, and to reward outstanding employees*

*The conclusion that can be drawn among other criteria Effect koefisein determinant of organizational culture on employee performance amounted to 87.9% means that indicates the effect is very high and based on the criteria of correlations showed that the moderate influence of organizational culture on employee performance, and can be said to be a positive influence. Thus, the conceptual hypothesis of organizational culture on employee performance tested. obstacles faced include lack of initiative and lack of supervision system, lack of organizational policy on the reward system attempts to do is to conduct activity programs for capacity building of personnel resources, education and formal training, and monitoring and evaluation, conducting infrastructure programs and facilities and to reward outstanding employee suggestions from researchers such conduct formal education and training, to reward outstanding employees, as well as more confirms system of rewards and sanctions system, follow the employee to open the seminar in order to understand how to work effectively and efficiently*

**VII**

**ABSTRAK**

*Isu nalungtik dina ulikan ieu tingkat budaya organisasi dina kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten . Penelitian ieu tujuan pikeun manggihan ieu aya pangaruh, halangan jeung usaha pikeun merangan halangan dina budaya organisasi dina kinerja pagawe , métode panalungtikan ngagunakeun métode déskriptif, sedengkeun ulikan rékayasa nyaeta perpustakaan panalungtikan jeung widang panalungtikan nu ngawengku observasi non-pamilon, wawancara, jeung questionnaires anu disebarkeun ka dalapan responden.*

*Dumasar kriteria koefisein Pangaruh determinant budaya organisasi dina kinerja pagawe amounted ka 87,9% cara nu nuduhkeun pangaruh pohara luhur jeung dumasar kana kritéria correlations némbongkeun yén pangaruh sedeng budaya organisasi dina kinerja pagawe, jeung bisa ngomong jadi pangaruh positif*

*Nu halangan Nyanghareupan antarana kurangna inisiatif jeung kurangna sistem pangawasan, kurangna kawijakan organisasi dina sistim ganjaran. Usaha pikeun ngabéréskeun eta antara ngalakonan program gedong kapasitas pikeun sumber tanaga jeung dirojong ku atikan formal jeung kagiatan latihan, monitoring ngalakonan jeung evaluasi, ngalakonan program infrastruktur sarta fasilitas, jeung ganjaran pagawé beredar.*

*Kacindekan anu bisa dicokot antara séjén determinant patokan Pangaruh koefisein budaya organisasi dina kinerja pagawe amounted ka 87,9% cara nu nuduhkeun pangaruh pohara luhur jeung dumasar kana kriteria correlations némbongkeun yén pangaruh sedeng budaya organisasi dina kinerja pagawe, jeung bisa ngomong jadi pangaruh positif. Ku kituna, hipotésis konseptual budaya organisasi dina pagawe konstrain kinerja teruji.hambatan Nyanghareupan antarana kurangna inisiatif jeung kurangna sistem pangawasan, kurangna kawijakan organisasi dina sistim ganjaran nyoba ngalakukeun pikeun ngalaksanakeun kagiatan program gedong kapasitas sumber daya tanaga, atikan jeung latihan formal, jeung monitoring sarta evaluasi, ngalakonan program infrastruktur sarta fasilitas sarta méré ganjaran ka pagawé unggul bongbolongan ti panalungtik atikan ngalaksanakeun saperti jeung latihan formal, mere ganjaran ka pagawé ogé jeung salajengna mastikeun sistem ganjaran jeung hukuman sistim, ku pajabat ka muka seminar dina raraga ngarti kumaha digawekeun éféktif jeung éfisién*

**VIII**