**BAB II
TINJAUAN PUSATAKA**

1. **Perilaku organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi Tujuan praktis dan penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi **Thoha (2007;36)**

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja inidividual, kelompok, maupun organisasi), perilaku organisasi juga di kenal sebagai studi tentang budaya organisasi tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah perilaku manusia itu dipengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi

1. **Manajemen sumber daya manusia**

Baik buruknya pelanyanan ditentukan oleh perilaku seseorang, puas atau tidaknya konsumen, pelanggan, nasabah atau masyarakat tergantung pada perilaku pemberi pelayanan inilah sebabnya budaya organisasi merupakan bagian bidang manajemen sumber daya manuasi yang mendapat perhatian khusus. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain, hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencangkup masalah

1. **Konsep Budaya organisasi**
2. **Pengertian Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi**, (Harrison & Stoke 1992;1)** yang dikutip oleh **Erni R. Ernawan** **(2011:74)** dalam bukunya Organizational Culture Budaya organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis

**Ditambahkan juga bahwa budaya organisasi mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuta, siapa yang membuatnya, bagimana imbalan dibagikan, bagimana orang diperlakukan, dan bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya**

Berdasarkan Pendapat diatas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dan mempengaruhi aspek dalam suatu organisasi.

Definisi lain nya tentang budaya organisasi di kemukakan oleh **Druicker** yang dikutip oleh **Moh Pabundu Tika (2010: 4)** dalam bukunya Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan antara lain sebagai berikut:

***Organizational Behaviar in education. “The Organizational Culture is the body of solution to external and internal proble,s that has worked consistently for a grup and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about and feel in relation to those problems”*budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi memiliki unsur-unsur pedoman mengatasi masalah secara ekternal dan internal dalam suatu organisasi.

Sementara itu **Gibson,** yang dikutip oleh **Wibowo (2016;15)** dalam bukunyaBudaya Organisasi yaitu:

**Budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pola perilaku,keyakinan dan nilai-nilai dominan dalam suatu organisasi

Selajutnya **Mangkunegara (2005;133)** yang dikutip oleh **Masana Sembiring (2012;39)** dalam bukunyaBudaya&Kinerja organisasi menyimpulkan bahwa ’

**Budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi ekternal dan integrasi internal**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi merupakan hal yang penting diperhatikan baik dari aspek ekternal maupun aspek internal, demi kelasungan hidup organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi

 Sedangkan **Schein (1992: 21)** yang dikutip oleh **Anwar Prabus mangkunegara (2010;133)** dalam bukunya Berpendapat Bahwa budaya organisasi yaitu:

***An Organization’ s Culture is a pattern of basic assumptions invented, discovered or developed by a given group as is learns to cape with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be cosidered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive think and feel in relation to these problems***

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengataasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

**Armstrong (2005)** yang dikutip oleh **Nevizond Chatab (2007:10)** dalam bukunyaProfil Budaya Organisasi Berpendapat Bahwa Budaya Organisasi yaitu:

**Budaya Organisasi atau korporal adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang bisa sudah tidak diartikualasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang *(people)* berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian budaya organisasi adalah pola nilai,keyakinan,sikap dan asumsi yang tidak bisa dilepaskan dari prilaku individu.

Menurut **Ndraha (2003;102)** dalam bukunya budaya organisasi yaitu

**Budaya organisasi sebagai input adalah potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlasung di dalam suatu organisasi atau perusahaan**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian budaya organisasi adalah hasil input atau gambaran proses budaya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengertian budaya organisasi Menurut **Robbins** dalam bukunya prilaku organisasi **(1994;479),**

**Budaya Organisasi dijelaskan misalnya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi,falsafah yang menuntun kebijakaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan,cara pekerjaan dilakukan di tempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasai**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang dominan pada organisasi yang memiliki kebijakan terhadap pegawainya dalam bekerja di tempat itu.

Menurut **Jones (2001)** yang dikutip oleh **Irham Fahmi (2015;47)** dalam bukunya Manajemen Kinerjamendefinisikan Budaya Organisasi sebagai berikut:

**Kultur/budaya Organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian budaya organisasi adalah suatu sekumpulan nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi satu sama lainnya dan interaksi dengan orang yang diluar organisasi.

1. **Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama budaya organisasi mempunyai suatu peran pembeda hal ini berarti bahwa budaya Organisasi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, ketiga budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual yang terakhir budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

1. **Manfaat Budaya organisasi**

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi,misi dan tujuan organisasi di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *Core Values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol

1. **Konsep Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja *(performance)* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang *Strategic*, selanjutnya **Bernardin dan Russel** yang dikutip oleh **Masana Sembiring (2012;81)** dalam bukunyaBudaya&Kinerja organisasi memberikan defenisi kinerja sebagai berikut

***performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja Pegawai adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu)**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu dalam kegiatan tertentu

**Handoko** yang dikutip oleh **Moh Pabundu Tika** **(2010;121)** dalam bukunyaBudaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, mendefinisikan bahwa kinerja yaitu:

**Kinerja Pegawai sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah kinerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi dan menilai pretasi kerja dalam organisasi

Pendapat lain dikemukakan oleh **Suntoro (1999; 12)** yang dikutip oleh **Ismail Nawawi (2013;212)** dalam bukunya Budaya organisasi kepemimpinan&kinerja yaitu:

**bahwa kinerja Pegawai (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dan memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Smith** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009;50)** dalam bukunya Sumber daya manusia dan Produktivitas kerja kinerja adalah:

**menyatakan bahwa performance atau kinerja Pegawai adalah *output drive from processes, human or otherwise,*jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah ouput kerja dari proses yang dilakukan manusia, jadi dikatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses

Sedangkan **Hasibuan** yang dikutip oleh **Poppy Ruliana** **(2014:144)** dalam bukunya Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus yang menyatakan kinerja adalah:

**Bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman kesungguhan serta waktu**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada kecakapan,pengalaman dan kesungguhannya.

Selanjutnya **Lester (1994;219)** yang dikutip oleh **Poppy Ruliana** **(2014:145)** dalam bukunya Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus menjelaskan:

**Bahwa kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya dan perannya dalam organisasi**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi

Menurut **Simanjuntak (2005;1)** yang dikutip oleh **Dewi K Soedarsono** **(2009;86)** dalam bukunyaSistem Manajemen Komunikasi Simbiosa kinerja adalah yaitu:

**Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari pekerjaan tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan.

**Miner** **(1990)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2015;170)** dalam bukunya Budaya Organisasi mengemukakan kinerja adalah:

**Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukan suatu peran dalam organisasi**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa pengertian kinerja adalah dimana seseorang bisa menempatkan dirinya dalam bekerja di suatu organisasi dan menunjukan perannya dalam organisasi.

1. **Manfaat pengukuran Kinerja pegawai**

Dalam organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam satu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi, selanjutnya dari pengukuran kinerja setiap instansi dapat diperbandingkan dengan instasi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih objektif.

1. **Sistem Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi Kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti yang penting hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupa suatu organisasi ada beberapa asumsi tersebut antara lain adalah sebagai berikut

1. Setiap orang ingin memilii peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik
3. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar

Organisasi baik organisasi swasta maupu pemerintah hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit kerja dapat dinilai secara objektif

1. **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai**

Hubungan budaya organisasai dengan kinerja pegawai sangat erat kaitannya budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan karakteristik atau nilai nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah yang berkeinginan untuk maju, tentunya organisasi tersebut mempunyai kegiatan yang dapat membantu para pegawai untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai dalam tujuan organisasi,

budaya organisasi merupakan pegangan atau pedoman yang dijadikan acuan oleh seorang pimpinan untuk mengetahui lebih jauh sifat-sifat atau karakterisitik dari setiap pegawainya, karena setiap pegawai mempunyai perbedaan-perbedaan sifat dan karakteristik yang dapat dilihat dari tingkat kebutuhannya, sehingga perlakuan terhadap pegawai yang satu dengan yang lainnya tidak disamaratakan perlakuan yang demikian pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasaan dari para pegawai didalam melakukan tugas pekerjaannya.

Melaluibudaya organisasi pimpinan dituntut untuk memberikan kepercayaan yang lebih besar pada kecakapan dan pengetahuan pegawai dan meniadakan rintangan-rintangan yang dikiranya menghalangi kecakapan dan pengetahuan mereka yang hasilnya adalah terbangunnya satu tim kerja dimana pegawai menjadi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan secara penuh.

Hubungan atau kaitan unsur-unsur budaya organisasi dengan kinerja pegawai di jelaskan oleh **Tika** **(2010; 131)** dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan yaitu:

**Budaya Organisasi** **dalam kaitanya dengan kinerja sangat luas, hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai filsofi usaha,asumsi dasar,moto perusahaan/organisasi misi/tujuan umum organisasi**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai pedoman nilai bagi meningkatkan kinerja di organisasi.

Selanjutnya Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di kemukan oleh **Wibowo (2016;247),** dalam bukunyaBudaya Organisasi yaitu:

**Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi,termasuk budaya organisasi karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa dalam suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja sumber daya manusianya dalam organisasi pasti di pengaruhi oleh budaya organisasi karena mampu mendorong kinerja dalam organisasi

Menurut (**Kietner dan Kinicki**, 2000) yang dikutip oleh **Masana Sembiring (2012;60)** dalam bukunyaBudaya&Kinerja organisasi Terdapat tiga tipe budaya organisasi yang dapat menigkatkan kinerja individu yaitu:

1. **Perspektif kekuatan, mengasumsikan bahwa kekuatan budaya perusahaan berhubungan dengan finansial perusahaan.**
2. **Perspektif kesesuaian, mengasumsikan bahwa budaya harus sesuai dengan konteks strategis atau bisnisnya.**
3. **Perspektif adaptasi, mengasumsikan bahwa budaya yang bersifat adaptif meningkatkan kinerja finansial perusahaan.**

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa dalam meningkatkan kinerja di pengaruhi oleh tiga tipe budaya organisasi yaitu perspektif kekuatan, perspektif kesesuaian, perspektif adaptasi jika di terapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai

 PROSES

Proses Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai didasarkan pada Karakteristik Budaya Organisasi

1. Inisiatif individual
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
3. Arah
4. Integrasi
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol
7. Identitas
8. Sistem imbalan
9. Toleransi terhadap konflik
10. Pola-pola komunkasi

**Stephen P.Robbin dalam Irham fahmi (2015;51)**

OUTPUT

Aspek kinerja pegawai dapat dilihat dari

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

Sumber **: Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2015;172)**

INPUT

Sumber Daya Manusia (Pegawai)

Melalui proses yang dilakukan berdasarkan Krakteristik-karakteristik Budaya Organisasi maupun Aspek kinerja diharapkan dapat terjadinya:

1. Perubahan sikap dari para pegawai dan juga pimpinan
2. Peningkatan kinerja dari para pegawai
3. Penerapan Budaya Organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku di Organisasi

**GAMBAR 2.1**

Keterkaitan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan menggunakan Pendekatan Sistem

**Keterangan:**

1. **Input**

Sumber daya manusia merupakan faktor dari sebuah proses pencapaian tujuan organisasi yang sangat penting keberadaannya karena manusia (para pegawai) merupakan kunci keberhasilan dari pencapaian sasaran organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

1. **Proses**

Proses ini sumber-sumber dalam input diupayakan untuk dimanfaatkan dalam melaksanakan tujuan organisasi yang berdasarkan karakteristik Budaya Organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur

1. **Output**

Apabila karakteristik budaya organisasi telah dilaksanakan dengan memanfaatkan input yang ada maka kinerja pegawai akan meningkat hal ini sangat ditentukan oleh pemanfaatan input tersebut dalam pelaksanaannya sehingga tujuan yang telah disepakati akan menghasilkan suatu hasil yang sangat memuaskan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

1. **FeedBack**

Peningkatan kinerja pegawai bisa memberikan umpan balik terhadap input berupa kesinambungan unsur-unsur yang terdapat dalam input tersebut sehingga dapat diupayakan agar lebih berdaya guna dan berhasil, hasil dari input tersebut diproses kemudian akan menghasilkan keluaran yang berupa output dan selanjutnya menimbulkan umpan balik yang diharapkan adalah dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam organisasi dan diharapkan dapat memberikan kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur

Berdasarkan feedback tersebut dapat dilihat Fungsi Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, Budaya Organisasi harus dilaksanakan berdasarkan karakteristik-karakteristik Budaya organisasi yang saling berhubungan dengan tepat dengan aspek-aspek kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila Budaya Organisasi tidak dilaksanakan berdasarkan karakteristik-karakteristik Budaya organisasi, maka kinerja pegawai akan menurun.