**Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai ”**

**(Studi Kasus Pada Cabang Pelayanan Pendapatan (CPPD) Wilayah Kota I Bandung Pajajaran )**

**ARTIKEL**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia



**Disusun oleh :**

**Enung Neni Meliani**

**NPM : 158020147**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2018**

# ABSTRAK

Penelitianini di lakukanumtukmengetahuipelayananterhadapmasyarakat yangmerupakan salah satufungsipenting,. Pada hakekatnyatugaspokokpemerintahsebagaiorganisasipublikadalahmemberikanpelayanankepadamasyarakat, sehinggaaparatpemerintahmemilikikewajiban dan tanggungjawabuntukmemberikanpelayananpublikdenganbaik dan dapatmemuaskansemuapihak. Terselenggaranyapelayananpublik yang profesionalmerupakantanggungjawabbersamaantarapemerintah dan masyarakat, karenamendapatkanpelayanan yang memuaskanmerupakanhakmasyarakat yang harus di penuhi oleh pemerintah.

Rekapitulasijawabanmemberikannilai rata-rata variabelkompetensikaryawansebesar 3,96, yang berartikompetensikaryawandi Kantor CPPD wilayahkota Bandungpajajaran yang terdiridaridimensipengetahuan, keterampilan, konsep dan nilai, karakterpribadi dan motif diinterpretasikandalamkriteriatinggi. Dari dimensi-dimensitersebutdimensi motif memberikansumbangsih yang paling tinggidengan total nilai 4,02 sedangkandimensikarakteristikpribadimemberikansumbangsih paling rendahdengan total nilai 3,91.jawabanmengenaibudayaorganisasikaryawan di Kantor CPPD wilayahkota Bandung pajajaran. Rekapitulasijawabanmemberikannilai rata-rata variabelbudayaorganisasisebesar 3,86, yang berartibudayaorganisasidi Kantor CPPD wilayahkota Bandungpajajaran yang terdiridaridimensi*involvement*, *consistency, adaptability* dan *mission*

Gambarankeseluruhanjawabanmengenaikomitmenafektif di Kantor CPPD wilayahkota Bandung pajajaran. Rekapitulasijawabanmemberikannilai rata-rata variabelkomitmenafektifsebesar 3,89, yang berartikomitmenafektif di Kantor CPPD wilayahkota Bandung pajajaran yang terdiridaridimensiketerlibatanemosional, identifikasi dan pastisipasidiinterpretasikandalamkriteriatinggi. Dari dimensi-dimensitersebutdimensiKeterlibatanemosionalmemberikansumbangsih yang paling tinggidengan total nilai 4,90 sedangkandimensipartisipasimemberikansumbangsih paling rendahdengan total nilai 3,88.

Rekapitulasijawabanmemberikannilai rata-rata variabelkinerjapegawaisebesar 3,80, yang berartikinerjapegawai di Kantor CPPD wilayahkota Bandung pajajaran yang terdiridaridimensisarana, prasarana dan prilakukerjadiinterpretasikandalamkriteriatinggi. Dari dimensi-dimensitersebutdimensi SKP memberikansumbangsih yang paling tinggidengan total nilai 3,85 sedangkandimensiprilakukerjamemberikansumbangsih paling rendahdengan total nilai 3,77.

# DAFTAR PUSTAKA

Sudarwan Danim (2010). *Pengertian Manajemen.*Suwanto (2013).*Pengertian Manajemen*Ulber Silalahi (2002).Sutrisno (2009: 3) sumber daya manusia.Robert ..Kreitner (2014 : 5) menyatakan definisi organisasi.Koontz & O’ Donnel dalam hasibuan (1996 : 21).Hasibuan (1996 :125) menyatakan ciri – ciri organisasi,Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) Perilaku Organisasi

Kellydalam Thoha (2007:9) Perilaku Organisasi.Thoha (2009:5).Thoha (2009:36) bahwa terdapat prinsip- prinsip perilaku organisasi’Sofyandi &Garniwa (2007:4)prinsip- prinsip perilaku organisasi.perbedaan antara perilaku organisasi dengan disiplin lainnya menurut Cummings dalam Thoha (2009 :7).bentuk-bentuk kelompok itu menurut Thoha (2007:85).Menurut Mc.Clelland yang dikutip Sedarmayanti (2007:126) Kompetensi.Wibowo (2007 : 324).Menurut Boulter et.al dalam Sutrisna (2009 : 203) kompetensi.Spencer dalam Sutrisno (2009:9), 5 jenis karakteristik.Covey, Roger, dan Merrill dalam Mangkunegara (2005:112) mengatakan bahwa klasifikasi kompetensi.Zwell dalam Wibowo (2007:330), memberikan lima kategori kompetensi.Mitrani, Palziel dan Fitt (Dharma, 2002:18) kompetensi yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.Ruky dalam Sutrisno (2011:108), mengemukakan konsep kompetensi

Sedarmayanti (2007 : 129) Aplikasi dan manfaat kompetensi.Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007:325), bahwa kompetensi terdiri dari 5 jenis karakteristik

perilaku organisasi, menurut Sweeney & McFarlin (2002:4).Stephen P. Robbins (2002:247) mengemukakan tentang definisi budaya organisasi.Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:62) budaya organisasi.sub budaya organisasi dominan menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016:10).budaya organisasi dibangun dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2006:262).Bagaimana Terbentuknya Budaya Organisasi.*Sumber : Stephen P Robbins dalam Wibowo (2003:535),*

Sedarmayanti (2007-113) terbentuknya budaya organisasi.terbantuknya budaya organisasi seperti pendapat Stephen P. Robbins (2002:258) proses seleksi

Stephen P. Robbins (2002:258) Proses Sosialisasi Budaya Organisasi.fungsi dalam sebuah organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam wibowo (2001:528)