

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER

Masfufah¹⁾, Ibnu Supriyadi²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: auntimasfufah@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: ibnusupriyadi78@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di kantor Camat Tempurejo. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis Rank Spearman. Jumlah populasi sebanyak 30 orang yang kemudian dijadikan sampel semuanya dikarenakan jumlah responden sedikit. Berdasarkan perhitungan korelasi dengan perhitungan rumus Rank Spearman, dapat diketahui bahwa nilai r_s hitung adalah 0,654, r tabel adalah 0,361. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti, ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja, Rank Spearman

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of organizational culture on employee performance in the Tempurejo District Head's office. This type of research is quantitative descriptive. This study uses Rank Spearman analysis. Total population of 30 people who were then sampled all because of the small number of respondents. Based on the calculation of correlation with the calculation of the Rank Spearman formula, it can be seen that the calculated r_s value is 0.654, r table is 0.361. It can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected. This means that there is an Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Tempurejo District Office.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Spearman Rank

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai pemerintahan memiliki kedudukan sangat penting dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai pemerintahan merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai

tujuan nasional. Unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik. Karyawan di perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Mangkunegara, 2005: 67). Dalam

hal mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku (Ivancevich, 2007: 46). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya (2016); Isnada (2016); dan Hazluna (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang oleh Rahmisyari (2015) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menyebabkan variabel budaya organisasi masih menarik untuk diteliti kembali.

Kecamatan merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah tertentu dalam rangka melaksanakan pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan urusan pemerintahan umum yang dilimpahkan Bupati sebagai pelaksana urusan pemerintahan umum. Sebagaimana tertuang pada Peraturan Bupati Jember Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan,

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Jember.

Kecamatan Tempurejo merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Jember. Dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya harus mengacu pada visi misi kabupaten Jember melalui pola komunikasi yang jelas dan tegas seorang Camat dalam memberikan pengarahan kepada pegawainya. Kinerja pegawai Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember merupakan penilaian terhadap

hasil kerja pegawai Kecamatan Tempurejo secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kinerja aparatur kecamatan merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Kecamatan secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Permasalahan tidak tercapainya target kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal salah satunya adalah budaya organisasi. permasalahan budaya organisasi di Kantor Camat Tempurejo diantara adalah kurang maksimal dukungan dari manajemen dalam melakukan

Komunikasi untuk memberikan pengarahan kepada para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kemudian Camat belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyebabkan bawahan berperilaku menyimpang dalam melaksanakan kewajiban menaati peraturan dan kurang memberikan teguran dan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tempurejo, Kabupaten Jember“.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong (1994:232) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan Bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi, menurut Kenooy (1990:118) suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM kedalam strategi bisnis.

Sedangkan Storey (1995:204) mengemukakan Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik- teknik personel.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berkaitan dengan kondisi manusia untuk menjaga perilaku individualnya. Menurut Martin dalam Poerwanto (2008:15) budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika dan cara berpikir. Budaya yang ada di suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi

yang berada dalam lingkungan tersebut.

Dengan memperhatikan bahwa setiap organisasi merupakan suatu “satuan” yang bersifat khas dan memiliki jati diri sendiri, dan dibedakan oleh budaya yang dianutnya, dapat dipastikan bahwa pimpinan dalam organisasi ingin agar budaya organisasi yang dimilikinya dapat berfungsi dengan baik, dalam arti lebih terjamin keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya termasuk tujuan dan sasaran para anggotanya. Adapun fungsi dari budaya organisasi dikemukakan oleh Siagian (2002:199) Penentu batas-batas perilaku;

1. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi;
2. Penumbuhan komitmen;
3. Pemeliharaan stabilitas organisasional;
4. Mekanisme pengawasan.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2000:69) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (1995:174) Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Menurut Simanjuntak (2005, 11-13) kinerja setiap orang oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu:

1. Kompetensi Individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Dukungan Organisasi. Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

2.4 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

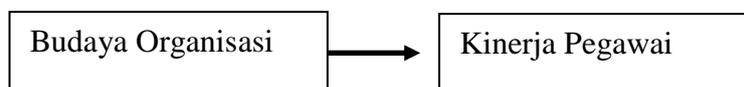
Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2010: 363).

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai

pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Riani, 2011: 109). Pegawai yang telah mengikatkan diri dalam komitmen selalu bersedia dan rela memberikan upaya ekstra dan kreatif atas nama organisasi (Nurmantu, 2007: 31). Sementara itu Robbins (1996: 293) mengatakan suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Dari teori tersebut dapat saya artikan bahwa budaya organisasi mempunyai peranan yang penting dalam memotivasi perilaku kreatif/inovatif pegawai, karena budaya organisasi menciptakan komitmen antara anggota dalam arti percaya kepada inovasi dan nilai-nilai organisasi dan menerima norma-norma yang terkait pada inovasi yang berlaku organisasi.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₀ : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif, Sugiyono (2009:11) mengemukakan bahwa Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember tepatnya di Jl. KH. Abd. Rachman 25 Tempurejo Kecamatan Tempurejo.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember sebanyak 30 (tiga puluh) orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tempurejo sebanyak 30 orang pegawai. . Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor Camat Tempurejo. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor Camat Tempurejo. Sedangkan variabel yang digunakan dalam

penelitian ini meliputi variabel independen (X) yaitu budaya organisasi dan Variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif yaitu deskripsi responden, dan analisis inferensial yaitu analisis rank spearman.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3610 dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien *cronbach Alpha* seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 4.1 menunjukkan deskripsi umum responden berdasarkan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan. Berdasarkan Tabel 4.1 responden Laki-laki sebesar 86,7 %, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA sebesar 70 %, dan mayoritas status kepegawaian responden adalah non PNS.

Tabel 4.1 Deskripsi Umum Responden

No	Karakteristik	Deskriptif	Distribusi	
			Frekuensi	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26	86,7
		Perempuan	4	13,3
2	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	21	70,0
		Diploma	1	3,3
		S-1	6	20,0
		S-2	2	6,7
3	Status Kepegawaian	PNS (ASN)	14	46,7
		Non PNS	16	53,3

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2019

4.1 Analisis Data

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian dianalisis menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS versi 22, maka diperoleh hasil uji analisis rank spearman yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 Hasil Uji Rank Spearman.

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	30	
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,654**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	30	30

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai r_s hitung adalah 0,654. Sedangkan pada tabel, nilai rho pada jumlah $N = 30$ dan taraf signifikansinya 0,05 atau taraf kepercayaannya 95 % adalah 0,361. Dengan demikian, nilai r_s hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,654 > 0,361$. Dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti, ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Tempurejo.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisa data, maka langkah selanjutnya adalah membahas hasil dari analisa data tersebut. Pembahasan merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk memberikan pendapat atau pandangan secara teoritis terhadap hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu pembahasan juga dilakukan untuk membandingkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan kesesuaian dari teori-teori yang dijadikan item-item pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden dalam bentuk kuesioner.

Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo menunjukkan status hipotesis jika r hitung $>$ r tabel ini berarti bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kerja (H_a) diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo terbukti/teruji secara empiris. Selanjutnya karena H_a tersebut dideduksikan dari teori dalam hal ini adalah teori Robbins (1996:308) yang dikuatkan oleh Tunggal (1993:233) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel campur tangan mempengaruhi kinerja pegawai dan diperkuat pendapat tunggal bahwa setiap organisasi mempunyai budaya sendiri baik itu budaya yang kuat atau budaya yang lemah. Dengan semakin banyak anggota yang menerima dan berkomitmen terhadap nilai inti organisasi maka semakin kuatlah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini berhasil memverifikasi kebenaran teori tersebut di kantor Camat Tempurejo. Uraian tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Tempurejo ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan mampu meningkatkan kinerja pegawai artinya upaya peningkatan kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo bisa menggunakan instrumen/alat yaitu Budaya Organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui tahap analisa data, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan korelasi rank spearman H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo.

2. Sedangkan nilai r tabel dengan jumlah sampel 30 dengan taraf signifikansi 0.01 atau taraf kepercayaan 99 % pada r tabel sebesar 0,463 maka r_s hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,654 > 0,463$. Hal ini menunjukkan bahwa r_s hitung lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa H_a dapat diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo.
3. Dari analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya teori yang digunakan dalam penelitian ini berlaku di Kantor Camat Tempurejo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo maka saran dari peneliti adalah Permasalahan-permasalahan kinerja yang ada di Kantor Camat Tempurejo dapat dieliminasi dengan memperkuat Budaya Organisasi di Kantor Camat Tempurejo dengan cara meningkatkan inisiatif individual, memperkuat rasa identitas pegawai sebagai bagian dari Kantor Camat Tempurejo dan bukan identitas antar kelompok atau golongan, memperbaiki sistem imbalan, pengelolaan konflik dan meningkatkan komunikasi baik secara *top down* maupun secara *bottom up*. Apabila Kantor Camat Tempurejo ingin meningkatkan Kinerja Pegawai salah satunya dapat menggunakan Budaya Organisasi sebagai alat/instrumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar. Saifudin.1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta . Pustaka Pelajar.
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 1995.*Metodologi Research*. Yogyakarta.UGM
- Jalal, F., Samani,M., Chang, M. C., Stevenson, R., Ragatz, A. B., Negara, S. D.2009. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Kasiram,M.2008.*Metodologi Penelitian:Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang. UIN-Malang Press.
- Koentjoroningrat.1997.*Metode Penelitian Masyarakat*.Jakarta.PT Gramedia
- Kunandar.2007.*Guru Profesional:Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan menghadapi sertifikasi guru*.Jakarta. PT RajaGrafindo Persada

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rineka Cipta
- Nazir, M. 2007. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan. Ghalia Indonesia.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan: Moral Usaha dalam perubahan Global*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*, Jakarta. Arcan
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo
- Robbins S. P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001) p. 31
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survey*. 1995 Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2001. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*, Jakarta. Gramedia
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Lembaga Penerbit FEUI
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993: *Manajemen: suatu pengantar*. Jakarta. Rineka Cipta
- Tika, MP. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.

Undang-Undang

Peraturan Bupati Jember Nomor: 61 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Jember

Jurnal

- Maya, Anastasia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara*. Vol. 4 No. 2 Hal: 4002-4012
[https://docplayer.info/77211509- Pengaruh-budaya-organisasi- terhadap-kinerja-pegawai-di- kantor-kecamatan-muara-lawa- kabupaten-kutai-barat.html](https://docplayer.info/77211509-Pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai-di-kantor-kecamatan-muara-lawa-kabupaten-kutai-barat.html) (diakses 20 Agustus 2018)
- Isnanda, Indah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katologis*. Vol. 4 No. 2 Hal: 62-75
[http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index. php/Katalogis/article/view/6534/5](http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6534/5) 210 (diakses 20 Agustus 2018)

Hazluna, Diva. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.

http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2015/05/Naskah-Publikasi-Diva-Hazluna.pdf (diakses 20 Agustus 2018)