

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA LAWA KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Anastasia Maya<sup>1</sup>**

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara serta untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan. Jenis penelitian ini termasuk jenis asosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi pegawai di kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat dengan menggunakan teknik sensus. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah Korelasi Product Moment dan Regresi Linear Sederhana.*

*Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan rumus Korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N=51$ , dimana nilai  $r = 0,597$  dalam penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai dan besarnya pengaruh variabel  $X$  dan  $Y$  sebesar 35,7% dan sisanya 64,3% ditentukan oleh variabel lain dengan persamaan regresi  $Y = 23,330 + 0,394X$ . dimana  $a = 23,330$  konstanta  $Y$  jika nilai  $X = 0$ , yang artinya suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat. Tanda positif (+) menggambarkan pengaruh positif yang artinya bahwa pengembangan budaya organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawai tersebut.  $b = 0,394$  koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.*

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Negara didirikan dengan satu tujuan utama yakni untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Termasuk dalam pengertian ini antara lain adalah kemakmuran, kesehatan, pendidikan, dan rasa aman bagi rakyat serta meningkatkan harkat dan martabat rakyat sebagai manusia. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) memiliki peranan yang luas yaitu memperbaiki dan meningkatkan hak-hak warga negara (standar kehidupan yang layak) di integrasikan dengan sektor pemerintah (*state*), sektor swasta (*private*) dan sektor masyarakat (*society*) termasuk lembaga swadaya masyarakat (LSM)

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anastasiamayaa123@yahoo.com

melalui program-program pelayanan, pengaturan dan pemberdayaan masyarakat secara keseluruhan. Peranan pemerintah baik dipusat maupun di daerah sangat penting dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat, sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945.

Dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pemerintah daerah mempunyai tugas pokok untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya. Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bergulirnya konsep otonomi daerah telah memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah. Sumber daya aparatur negara merupakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas merupakan aset bangsa dan negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

Setelah melakukan kegiatan observasi secara langsung di lapangan penulis melihat bahwa pelaksanaan tugas pada instansi pemerintahan di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kutai Barat dapat dikatakan rendah dan kurang efektif hal dapat dilihat dari beberapa indikasi sebagai berikut : 1) disiplin kerja pegawai terhadap ketentuan jam kerja rendah yang terlihat dari lambat datang, cepat pulang sehingga pada saat jam kerja pegawai tidak ditemukan di tempat kerja, 2) terlihat dimana masih banyaknya pegawai yang tidak menjalankan tugas semestinya, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja 3) lambatnya penyelesaian tugas yang dilimpahkan 4) sebagian pegawai banyak yang menggunakan waktu kerjanya untuk bermain *game* di komputer 5) kurangnya respon pegawai sehingga banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan SDM khususnya kinerja pegawai pemerintahan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: "**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat**"

### ***Perumusan Masalah***

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat ?"

### ***Tujuan Penelitian***

Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara praktis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam hal ini instansi Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang terkait dengan proses pelayanan pegawai yang dilakukan di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Budaya***

Budaya (*culture*) berasal dari perkataan latin *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati

“Menurut Taylor dalam Sobirin (2007:52) budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

### ***Organisasi***

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrument. Arti kata ini menyitikan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan efektif. Menurut J. Bernard dalam Tika (2006:3) Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang di koordinasikan secara sadar.

### ***Konsep Budaya Organisasi***

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang di terima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah di ajarkan kepada mereka.

Menurut Drucker dalam Tika (2006:2) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah.

### ***Karakteristik Budaya Organisasi***

Menurut Luthans dalam Torang, (2013:110) mengemukakan 6 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Keteraturan perilaku
2. Norma (standar perilaku)
3. Nilai
4. Filosofi
5. Aturan
6. Iklim organisasi

### ***Kinerja***

Pengertian kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang)

Suntoro dalam Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Untuk lebih jelasnya akan di kemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2000:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

### ***Pegawai***

Menurut Soedaryono (2000 : 6) Pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Dan menurut Robbins (2006:10) Pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

### ***Pengukur Kinerja Pegawai***

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) dikatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu : a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*); b) Ketetapan Waktu (*Promptness*); c) Inisiatif (*Initiative*); d) Kemampuan (*Capability*); e) Komunikasi (*Communication*).

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
2. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi

### ***Definisi Operasional***

Definisi operasional dari budaya organisasi dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

Variable bebas atau (X) yaitu Budaya Organisasi, indikator yang diukur :

1. Keteraturan perilaku
2. Norma (standar perilaku)
3. Nilai
4. Filosofi
5. Aturan
6. Iklim organisasi

Variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, indikator yang diukur :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

### ***Populasi***

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2005:90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 51 orang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling Jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sensus).

### ***Teknik Pengumpulan Data***

- a. Teknik pengumpulan data primer
  1. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
  2. Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung obyek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder
  1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
  2. Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

### ***Alat Pengukur Data***

Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2009:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5).

## **HASIL PENELITIAN**

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuesioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya

### ***Uji Instrumen***

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalid dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

*a. Uji Validitas***Hasil Analisis Item Instrumen Budaya Organisasi**

<b>No. Item pertanyaan (x)</b>	<b>Corrected item-Total Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>keterangan</b>
1	0,506	0,3	valid
2	0,426	0,3	valid
3	0,651	0,3	Valid
4	0,532	0,3	valid
5	0,532	0,3	valid
6	0,453	0,3	valid
7	0,545	0,3	valid
8	0,637	0,3	valid
9	0,528	0,3	valid
10	0,651	0,3	valid
11	0,633	0,3	valid
12	0,633	0,3	valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16

Setelah melakukan uji validitas pada Variabel X ( budaya orgabisasi), seluruh item pertanyaan sebanyak 12 item dinyatakan valid karena memiliki nilai > 0,3.

**Tabel. 4.26**

**Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja Pegawai**

<b>No. Item Pertanyaan(Y)</b>	<b>Corrected item-Total Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>keterangan</b>
1	0,769	0,3	valid
2	0,419	0,3	valid
3	0,410	0,3	valid
4	0,419	0,3	valid
5	0,444	0,3	valid
6	0,430	0,3	valid
7	0,769	0,3	valid
8	0,419	0,3	valid
9	0,435	0,3	valid
10	0,769	0,3	valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16

Sedangkan untuk uji validitas Variabel Y (kinerja pegawai), seluruh item pertanyaan sebanyak 10 item juga dinyatakan valid karena memiliki nilai > 0,3.

**b. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.709	2

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 atau  $0,709 > 0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Korelasi Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations		
	Item_X	Item_Y
<b>Item_X Pearson Correlation</b>	1	.597**
<b>Sig. (2-tailed)</b>		.000
<b>N</b>	51	51
<b>Item_Y Pearson Correlation</b>	.597**	1
<b>Sig. (2-tailed)</b>	.000	
<b>N</b>	51	51
<b>**.</b> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar +597 yang dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti yaitu sebesar 0,597.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Model Summary Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lawa**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.357	.344	2.758
<b>a. Predictors: (Constant), Item_X</b>				

Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi regresi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,597. Nilai koefisien R *square* 0,357 angka ini memiliki makna 35,7 % variabel budaya organisasi memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,7 %.



ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.675	1	206.675	27.175	.000 <sup>a</sup>
	Residual	372.658	49	7.605		
	Total	579.333	50			
a. Predictors: (Constant), Item_X						
b. Dependent Variable: Item_Y						

Tabel *Anova* memperkuat interpretasi bahwa pengaruh X dan Y adalah signifikan, terlihat pada F sebesar 27,175 dengan nilai *p* adalah 0,000 < 0,05 yang berarti pengaruh tersebut sangat signifikan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.330	3.920		5.951	.000
	Item_X	.394	.076	.597	5.213	.000
a. Dependent Variable: Item_Y						

Tabel *coefficients* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan regresi secara umum adalah :  $Y = a + bX$

$$Y = 23,330 + 0,394X$$

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat. Hasil perhitungan teknik korelasi *product moment* dengan hasil penelitian (nilai *r*) adalah 0,597, Hasil analisis juga menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 35,7% yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Terlihat pada F sebesar 27,175 dengan nilai *p* adalah 0,000 < 0,05 yang berarti pengaruh tersebut sangat signifikan. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi regresi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah cukup erat. Nilai koefisien R *square* 0,35,7% angka ini memiliki makna variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dan 64,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli di bawah ini, yaitu menurut Sobirin (dalam Sopiha, 2008:178) menjelaskan bahwa sukses tidaknya dalam organisasi terletak pada kuat tidaknya budaya organisasi tersebut. Menurut Mcshane dan Glinow dalam Widodo (2011:119) menyatakan bahwa

budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya melemah mengakibatkan kinerja menurun. Namun pada Kantor Kecamatan Muara Lawa budaya organisasi cukup memiliki potensi meningkatkan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendapat beberapa ahli di atas tidak berlaku pada kantor Kecamatan Muara Lawa. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima.

Dengan adanya hubungan saling keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, maka Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat harus selalu menerapkan, memahami nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi. Terutama pimpinan dalam komunikasi antara pegawai dengan pegawai yang lain, agar tercipta koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berjalan baik, serta lebih berinisiatif dalam ikut serta dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai tanggungjawab pribadi.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat hal tersebut berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 35,7% atau memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut signifikan dan bernilai positif atau searah. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti yaitu ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

### ***Saran***

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat lebih memperbaiki iklim organisasi atau pola komunikasi antara setiap pegawai dan antar bagian, yang merupakan bagian dari budaya organisasi, agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.
2. Hendaknya pegawai Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat lebih meningkatkan inisiatif dan rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam melayani masyarakat.
3. Budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai maka hendaklah Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat menciptakan suasana yang mendukung contohnya lebih memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 35,7% dan masih terdapat 64,3% pengaruh dari factor-faktor lainnya, maka penulis mengharapkan adanya penelitian lanjutan dan pengkajian terhadap factor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hadari, Nawawi dan Martini, Hadari. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Retnaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Robbins Stephen P 2006 *Perilaku Organisasi Edisi Ke sepuluh PT Indeks*. Jakarta Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Soedaryono 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta : Bumi Aksara
- Syamir Torang 2013. *Organisasi & Manajemen : Perilaku Struktur, Budaya 7 Perubahan Organisasi* : Alfabeta
- Sopiah 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IIPP STIM YKPN.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabet Arikunto, Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bu
- Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*.

#### **Dokumen-dokumen :**

- Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.