

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN JUAI KABUPATEN BALANGAN**

Akhmad Berkatillah

Email : [akhmadberkatillah@gmail.com](mailto:akhmadberkatillah@gmail.com)

Program Studi Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

**ABSTRAK**

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan ada beberapa fenomena masalah yang ditemukan kurangnya tingkat kesadaran beberapa pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi, adanya pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan yang masih memiliki sikap ketergantungan antar pegawai lainnya, adanya dari pegawai terkadang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, adanya pegawai pada Kantor kecamatan Juai Kabupaten Balangan kurang teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, kuesioner. Dengan jumlah populasi 68 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Dengan variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan variabel dependen Kinerja Pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan program *IMB SPSS versi 26*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 82,4%. Sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 84,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 4,400$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,668$  atau signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $< 0,05$  sehingga berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan koefisien determinasi variabel X memiliki pengaruh sebesar 23% terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya 77% dipengaruhi faktor lain seperti Kepemimpinan, Pelatihan Keterampilan, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana. Saran Pimpinan atau Kepala Kantor lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan Kantor Kecamatan Juai, dan Pimpinan harus lebih banyak mengirim pegawainya untuk melakukan pelatihan-pelatihan. Para Pegawai yang lebih berpengalaman atau Pejabatnya untuk memberikan arahan kepada para pegawai lainnya terkhusus kepada pegawai baru mengenai budaya yang ada. Para pegawai terkhusus pegawai baru agar mengetahui apasaja budaya yang ada pada Kantor Kecamatan Juai dan lebih meningkatkan kemampuan atau skil dalam bekerja, agar menjadi pegawai yang berkompeten.

### ABSTRACT

Organizational culture is one of the things that can affect employee performance. At the Juai District office, Balangan Regency, there are several problem phenomena that are found to be a lack of awareness of some employees of organizational cultural values, there are employees at the Juai District Office, Balangan Regency, who still have an attitude of dependence between other employees, the presence of employees sometimes cannot complete work properly. on time, the presence of employees at the Juai sub-district office, Balangan Regency, was less aggressive in carrying out the tasks given by the leadership. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance and other factors that affect employee performance at the Juai District office, Balangan Regency. This study uses a quantitative approach with data collection techniques using interviews, observation, documentation, questionnaires. With a population of 68 people, the sampling technique uses total sampling. With the independent variables namely Organizational Culture and the dependent variable Employee Performance. Data were analyzed using the IMB SPSS version 26 program. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that organizational culture has an average value of 82,4%. While employee performance has an average value of 84,5%. The results of this study indicate that the organizational culture variable (X) has a significant influence on employee performance variables (Y). This can be seen by looking at the results of the calculation of the value of  $t$  count = 4.400 greater than  $t$  table = 1.668 or a significant value of 0.000 less than  $<0.05$ , so that means  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. And the coefficient of determination of variable X has an influence of 23% on variable Y. While the remaining 77% is influenced by other factors such as Leadership, Skills Training, Work Environment, Infrastructure. Suggestions for the Leader or Head of Office to pay more attention to the implementation of the organizational culture that exists in the Juai District Office environment, and Leaders should send more of their employees to conduct training. Employees who are more experienced or their officials to provide direction to other employees, especially new employees regarding the existing culture. Employees, especially new employees, should know what culture exists at the Juai District Office and further improve their abilities or skills at work, so that they become competent employees.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi tentunya tidak bisa lepas dari yang namanya budaya organisasi. Dalam pengertiannya budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, dimana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga dapat menjadi proses memanusikan manusia dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi yang baik dapat diwujudkan ketika budaya organisasi yang berdampak pada sikap, cara kerja dan motivasi dari anggota suatu organisasi dalam berbagai kinerja organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan kinerja, budaya organisasi yang kondusif akan mampu memandu atau memberi arahan perilaku kerja produktif kepada anggota

organisasi yang pada akhirnya dapat mengantarkan organisasi secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Hasil observasi awal yang penulis amati dan pahami berdasarkan keterangan yang didapat dari salah satu pejabat yang ada di kantor tersebut yang berkaitan dengan budaya organisasi yang ada pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada kantor tersebut. Penulis menemukan bahwa terdapat beberapa masalah yang ada di organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat kesadaran beberapa pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. (observasi awal penulis).
2. Adanya pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan yang masih memiliki sikap ketergantungan antar pegawai lainnya, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan harapan, dalam hal ini selain mengganggu aktivitas pegawai lain juga berdampak pada hasil dari apa yang dikerjakan. (observasi awal penulis).
3. Adanya dari pegawai terkadang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

waktu, yang seharusnya selesai pada waktu yang ditentukan namun terlambat dari waktu yang ditentukan. (observasi awal penulis)

4. Adanya pegawai pada Kantor kecamatan Juai Kabupaten Balangan kurang teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai tidak berani mengambil resiko apabila mengalami masalah pekerjaan. Sehingga kualitas atau kuantitas kinerja pegawai masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik (observasi awal penulis). Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan".

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka

tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan.
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Tinjauan Teoritis**

#### **1. Budaya Organisasi**

Indikator Budaya Organisasi Menurut Wayan Gede Supartha, dan Desak Ketut Sintaasih (2017:114) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi yakni sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko  
Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail  
Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil  
Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk memilih memusatkan perhatian pada

hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Orientasi terhadap individu Tingkat kepuasan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi
  5. Orientasi terhadap tim Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur secara tim bukan secara perorangan.
  6. Agresivitas Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
  7. Stabilitas Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.
2. Kinerja Pegawai Indikator Kinerja Pegawai Menurut Bernardin dan Russel dalam Ardial (2018:25-26) kinerja pegawai memiliki enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

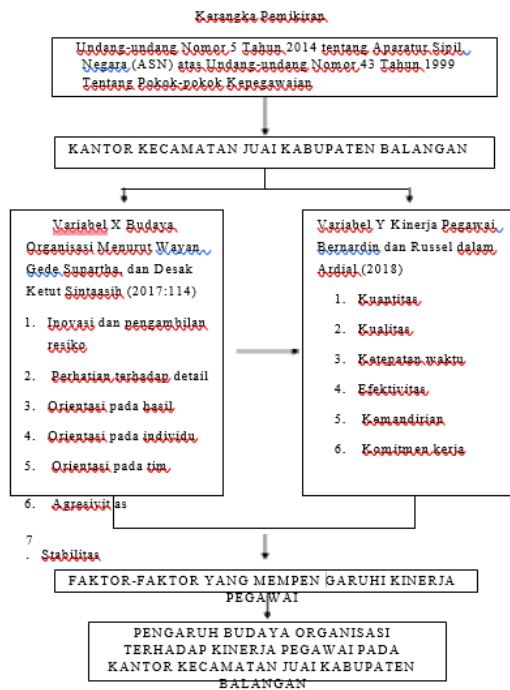
1. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaann yang dihasilkan

serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas. Ialah suatu jumlah yang telah dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas, jumlah unit yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. ialah suatu tingkatan aktivitas yang diselesaikan sebelum waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas. adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, tenaga, uang, bahan baku) yang di dimanfaatkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan suatu tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai harus mampu memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variable-variabel yang digunakan didalam penelitian. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pikir penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



### D. Hepotesis

Menurut Sugiyono (2013:64). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara bagi permasalahan yang bersifat prasangka sebab masih perlu dibuktikan kebenarannya.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Suriassumantri dalam (Priyono 2014:57) deduktif adalah serangkaian bentuk kegiatan berpikir yang dilakukan dengan cara berpikir yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Dengan demikian pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasar pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian dalam bentuk dukungan data emperis dilapangan.

### B. Tipe Penelitian

Menurut Sogiyuno (2013:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Juai Kabupaten Balangan.

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

#### 2. Sampel

Menurut Sogiyono (2007), menuliskan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian, dengan demikian sampel ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono 2007).

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Penelitian Pustaka (Liberary Research)  
Data yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan (library research) yaitu teknik pengumpulan data-data dengan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian jurnal-jurnal, majalah, koran, pendapat-pendapat para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)  
Merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada Kinerja Pegawai Kecamatan Juai Kabupaten Balangan yang dijadikan objek penelitian, Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa dengan cara:

- a. Wawancara Adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden (sumber informasi).
- b. Observasi Cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung ke tempat yang dituju atau yang dilakukannya penelitian. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan proposal ini berlangsung dengan mengamati para pegawai yang ada di Kantor Camat Juai

Kabupaten Balangan.

- c. Dokumentasi Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. benda atau hal lainnya yang berkaitan dengan suatu peristiwa, dengan mendapatkan data yang telah ada dan telah dibukukan sebelumnya.
- d. Kuesioner Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan diisi oleh responden sendiri.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dapat didefinisikan sebagai sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. (Widhi Agung Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas 2016:111)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. Budaya Organisasi**

Berdasarkan tanggapan responden variabel Budaya Organisasi mempunyai total skor 4767 dengan rata-rata 280,4 dari 35 item pernyataan namun item pernyataan yang valid hanya tersisa 17, yang didapatkan pada 7 sub variabel di variabel budaya organisasi. Adapun skor tertinggi pada setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah yang diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum pada variabel X adalah sebagai berikut: Skor Maximum = Skor tinggi pernyataan  $\times N \times$  Item pernyataan =  $5 \times 68 \times 17 = 5.780$  Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner item pernyataan yang valid sebanyak 4.140.

Maka tanggapan dari 68 responden untuk variabel Budaya Organisasi yaitu: =  $Skor\ totalSkor\ maksimumx\ 100\% = 47675780x\ 100\% = 82,4\%$  Dengan demikian hasil variabel Budaya Organisasi dengan 7 sub variabel dan 17 item pernyataan yang valid diperoleh nilai sebesar 82,4% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”

## 2. Kinerja pegawai

Mengenai tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai memiliki total skor 4599 dengan nilai rata-rata 287,4 dari 30 item pernyataan namun item pernyataan yang valid hanya tersisa 16, yang didapatkan pada 6 sub variabel di variabel kinerja pegawai. Adapun skor tertinggi pada setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah yang diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum pada variabel Y adalah sebagai berikut:  $Skor\ Maximun = Skor\ tinggi\ pernyataan \times N \times Item\ pernyataan = 5 \times 68 \times 16 = 5.440$  Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner item pernyataan yang valid sebanyak 4599. Maka

tanggapan dari 68 responden untuk variabel Budaya Organisasi yaitu: =  $Skor\ totalSkor\ maksimumx\ 100\% = 45995440x\ 100\% = 84,5\%$  Dengan demikian hasil variabel Kinerja Pegawai dengan 6 sub variabel dan 16 item pernyataan yang valid diperoleh nilai sebesar 84,5% yang berada dalam kategori “sangat baik”.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan, baik secara empiris maupun teoretis dapat diterima atau dikatakan berpengaruh terhadap sebuah kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat dari pengamatan para ahli dan pengalaman banyak praktisi manajemen menunjukkan bahwa; pertama, dalam organisasi yang budayanya kuat, perilaku para anggotanya dibatasi oleh kesepakatan bersama dan bukan karena perintah atau karena ketentuan-ketentuan formal; kedua, dampak budaya yang kuat terhadap perilaku para anggotanya tampaknya besar dan telah berkaitan langsung dengan menurunnya keinginan para karyawan yang pindah ke organisasi lain; dan yang ketiga, budaya yang kuat berarti akan makin banyak

anggota organisasi yang menerima keterikatannya pada norma-norma dan sistem nilai-nilai yang berlaku di organisasi, dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap keberhasilan (Siagian dalam Tun Huseno 2016:61). Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang ada pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan berpengaruh sebesar 23% terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan berada dalam kategori baik. Budaya organisasi memiliki persentasi pengaruh sebesar 23%, dengan kata lain dapat diartikan bahwa pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selain daripada budaya organisasi. Faktor lain itu juga menjadi salah satu penunjang agar kinerja pegawai dapat meningkat dan mampu memaksimalkan tugasnya sebagaimembantupenyelenggaraan Administrasi Pemerintah. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berdasarkan teori menurut Wayan Gede Supartha, dan Desak Ketut Sintaasih (2017) menyatakan indikator budaya organisasi yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, oorientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas

mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan teori Bernardin dan Russel dalam Ardial (2018) dengan demensi kauntitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dimana dengan baiknya budaya organisasi tersebut berjalan atau diterapkan oleh pegawai maka kinerja pegawai tersebut semakin tinggi dan baik pula. Hal ini didukung oleh observasi peneliti yang dilakukan, yang mana budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya beberapa kebiasaan atau budaya yang tidak berjalan dengan baik/kurang baik dan mengakibatkan hasil kinerja pegawai tidak maksimal dan berdampak pada tujuan organisasi yang terhambat atau terlambat.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan, maka dapat disimpulkan bahwa “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sudah signifikan.

1. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui budaya organisasi di Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai

sebesar 82,4% dan termasuk dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 80 - 100% atau masuk dalam kategori sangat baik.

2. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Juai sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 84,5% dan masuk dalam kriteria jawaban responden pada presentase jawaban 80%-100% atau dalam kategori sangat baik.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 82,4%. Sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 84,5%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta meningkatkan kemandirian, menimbulkan komitmen kerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

4. Berdasarkan output model summary budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan. Hal ini berdasarkan pada hasil yang diperoleh R/standardized Beta sebesar 0,227 atau 2,27% dibulatkan menjadi 23%. Jadi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan. dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 77% seperti peran pimpinan, pelatihan keterampilan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan atau Kepala Kantor (Camat) lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan Kantor Kecamatan Juai.
2. Pimpinan atau Kepala Kantor (Camat) harus lebih banyak mengirim pegawainya untuk melakukan pelatihan-pelatihan agar para pegawai mempunyai skill atau kemampuan sehingga para pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya
3. Para Pegawai yang lebih berpengalaman atau Pejabatnya untuk memberikan arahan kepada para pegawai lainnya terkhusus kepada pegawai baru yang ada pada Kantor Kecamatan Juai
4. Para pegawai terkhusus pegawai baru agar mengetahui apasaja budaya yang ada pada Kantor Kecamatan Juai dan lebih meningkatkan kemampuan atau skill dalam bekerja, agar menjadi pegawai yang

berkompeten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Anonim. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Akbar S, Muhammad. 2019. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekertariat DPRD: Mamuju. Tidak diterbitkan.
- Alinra. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan. Yogyakarta: Depok Stor center.
- Ardial. 2018. Fungsi Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Badu Syamsu Q & Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- Huseno Tun. 2016. Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrasari Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan pertama. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Lian H. Bukman. 2017. Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang: Terbitan Noerfikri Offset dicetak CV. Amanah. Lestari
- Fina. 2022. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Balangan. Tidak diterbitkan
- Priyono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif Yogyakarta. Graha Ilmu Setiadi
- M, Elly, Kama Abdul Hakam, Ridwan Effendi. 2017. Ilmu Sosial & Budaya Dasar. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono,Dr .2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2007 . Penjelasan Teknik Total Sampling dan Contohnya. Tersedia <https://wikiElektronika.com/total-sampling-adalah/>
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, Dan Aplikasi Penelitian. Denpasar Timur: CV Setia Bakti.
- Syam, Khairil Anwar. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Tidak diterbitkan.
- Tim Penyusun, 2022. Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi. STIA Amuntai.
- Wicaksana, Seta A, Hallifatul Ambyah dan Aisha Faisal. 2021. Transformasi Digital: Perspektif Organisasi, Talenta, Dan Budaya Digital. Indonesia: Dd Publishing Humanika Institute Publisher.
- Wicaksana, Seta A dan Mombang Sihite. 2022. Manajemen Talenta Digital: Transformasi Budaya Organisasi Menuju Agilitas Organisasi. Indonesia: Dd Publishing Humanika Institute Publisher