

# ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATHIN VIII KABUPATEN SAROLANGUN

SIGIT INDRAWIJAYA \*)  
ROSIFILAYANTI \*\*)

\*) Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

\*\*\*) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

---

## ABSTRAK

*Penelitian ini berjudul “Analisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun” yang bertujuan untuk menemukan informasi, data dan menerapkan secara teori konsep Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode sensus yaitu sampel penelitiannya adalah Populasi dengan responden 40 Orang yaitu pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dijangkar dengan menggunakan skala likert 5 poin. Untuk menganalisis rentang skala. Hasil penelitian ini didapat dari Karakteristik Budaya Organisasi pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun menggunakan 10 indikator, yaitu Klasifikasi Tinggi adalah Indikator Identitas Sistem imbalan. Klasifikasi Sedang adalah Indikator Arah, Integritasi, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Identitas. Klasifikasi Rendah adalah Indikator Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Toleransi terhadap konflik, Pola-pola Komunikasi, Keempat indikator rendah ini harus mendapat perhatian dari instansi Kantor Camat Bathin VIII. Hasil penelitian Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun menggunakan 4 indikator, yaitu Klasifikasi Tinggi adalah Indikator Keterampilan Konseptual, Keterampilan Manajemen. Klasifikasi Sedang adalah Keterampilan Teknis, Keterampilan Manusia.*

*Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Pegawai.*

---

## Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai wujud dari otonomi daerah di seluruh wilayah Republik Indonesia bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan, daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Akibat dari perubahan tersebut setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, andal dan profesional.

Karena sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasional. Hal ini penting, sebab nilai dasar ini berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, serta pola tindak dari seluruh anggota serta mampu memperkuat suatu organisasi. Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam organisasi. Karakteristik budaya organisasi menurut Victor Tan (2002: 20) ada 10 butir, yaitu: 1). Inisiatif Individual, 2). Toleransi terhadap risiko, 3). arah, 4). integritasi, 5). dukungan dari manajemen, 6). kontrol, 7). identitas, 8). sistem imbalan, 9). toleransi terhadap konflik, 10). Pola Komunikasi.

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, yaitu 1). keterampilan teknis, 2). keterampilan manusia, 3). keterampilan konseptual, 4). keterampilan manajemen.

Dari latar belakang dan kondisi data tersebut diatas, terdapat adanya pemberdayaan pegawai yang telah diterapkan Camat terhadap bawahannya, serta adanya sumber daya manusia menurut tingkat pendidikan masih belum merata dan tingkat golongan kepegawaian yang berbeda, berdasarkan fakta awal yang penulis dapat maka muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya budaya organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pemerintahan khususnya di kantor Camat Bathin VIII. Dari hal itulah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, budaya positif akan menimbulkan citra positif pula pada kemampuan kerjanya, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif pula bagi kemampuan kerjanya Wibowo (2013).

Berdasarkan uraian fakta diatas yang menjadi permasalahan dan pertanyaan dalam penelitian ini :

1. Bagaimana Budaya Organisasi Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun ?
2. Bagaimana Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun ?
3. Bagaimana Menganalisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun ?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebagaimana tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.
- b. Untuk mengetahui Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.
- c. Untuk Menganalisis budaya organisasi dan kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

### **Manfaat Penelitian**

Harapan penelitian ini dapat berguna bagi kalangan akademis dan praktis, yaitu antara lain :

#### a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan ilmu konseptual, baik dalam masalah teori maupun praktek dan sebagai sumbangan pengembangan Ilmu Manajemen Pemerintahan, khususnya dalam menganalisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

#### b. Kegunaan Praktis

##### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berdasarkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah yang diterapkan pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti serta pengalaman tersendiri apa bila kedepannya setelah lulus kuliah.

##### 2. Bagi Kantor Camat Bathin VIII

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan berkaitan dengan budaya organisasi dan kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII.

##### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang dilakukan selanjutnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolaannya.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Barry Phegan (2000: 1) Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal didalam organisasi, bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama secara harmoni. Organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang merasakan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum. Adalah bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan.

## **Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi karena budaya yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusianya sehingga kinerja organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka prasaan memiliki, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.

## **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Victor Tan (2002: 20) ada sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi dapat saling bercampur dan menunjang yaitu: 1). Inisiatif Individual, 2). Toleransi terhadap risiko, 3). arah, 4). integritasi, 5). dukungan dari manajemen, 6). kontrol, 7). identitas, 8). sistem imbalan, 9). toleransi terhadap konflik, 10). Pola Komunikasi.

## **Pengertian Kemampuan Kerja Pegawai**

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut: 1). Keterampilan teknis 2). Keterampilan 3). Keterampilan konseptual 4). Keterampilan manajemen.

## **Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai**

Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun apabila dilihat dari kemampuan kerja pegawai yang baik maka perlu adanya suatu organisasi yang dimiliki sistem nilai bersama yang dianut suatu organisasi juga merupakan arahan perilaku pegawai dalam budaya organisasi sedangkan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan standar keterampilan pegawai diletakkan sesuai dengan kemampuannya dalam menghadapi pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penyusunan skripsi adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Melalui pengertian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah diatas mengenai analisis budaya organisasi dan kemampuan kerje pegawai pada kantor camat bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

Sugiyono (2014) Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu sampel penelitian adalah Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun yang berjumlah sebanyak 40 Orang terdiri dari 15 Orang PNS, 25 Orang Honorer. Untuk sampai pada Kriteria tersebut, maka dibuat dalam kriteria pengklafikasikan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein (2001), dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan Rumus sebagai berikut :

**Penentuan rentang**

$$\text{skala RS} = \frac{n(m-1)}{m}$$

m

Dimana :

RS = Rentang skala

N = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 40 \times 1$$

$$= 40$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 40 \times 5$$

$$= 200$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Hasil Kuesioner penelitian Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja pegawai  
pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun Tahun  
2015**

No	Pernyataan Kemampuan Kerja Pegawai	Keterangan						Nilai (Ket)
		STS	TS	KS	S	SS	%	
1	<b>Keterampilan Teknis</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>Sedang</b>
	Penerapan Pegawai dalam menguasai teknologi dan alat-alat yang ada dikantor.	2,5	22,5	35	25	15	100 %	
		1	18	42	40	30	131	
2	<b>Keterampilan Manusia</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>Sedang</b>
	Pegawai mampu bekerja dengan orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.	2,5	10	47,5	25	15	100 %	
		1	18	57	40	30	136	
3	<b>Keterampilan Konseptual</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>Tinggi</b>
	Pegawai memiliki mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan	2,5	20	10	60	7,5	100 %	
		1	16	12	96	15	140	
4	<b>Keterampilan Manajemen</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>Tinggi</b>
	Pegawai memiliki kemampuan dalam manajemen instansi dengan baik.	2,5	15	10	25	47,5	100 %	
		1	12	12	40	95	160	
<b>Jumlah Rata Per-skor</b>							<b>141</b>	
<b>Jumlah Keseluruhan Skor</b>							<b>1142</b>	

No	Pernyataan Kemampuan Kerja Pegawai	Keterangan						Nilai (Ket)
		STS	TS	KS	S	SS	%	
1	<b>Keterampilan Teknis</b>							<b>Sedang</b>
	Penerapan Pegawai dalam menguasai teknologi dan alat-alat yang ada dikantor.	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	
		2,5	22,5	35	25	15	100 %	
		<b>1</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>131</b>	
2	<b>Keterampilan Manusia</b>							<b>Sedang</b>
	Pegawai mampu bekerja dengan orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	
		2,5	10	47,5	25	15	100 %	
		<b>1</b>	<b>18</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>136</b>	
3	<b>Keterampilan Konseptual</b>							<b>Tinggi</b>
	Pegawai memiliki mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	
		2,5	20	10	60	7,5	100 %	
		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>140</b>	
4	<b>Keterampilan Manajemen</b>							<b>Tinggi</b>
	Pegawai memiliki kemampuan dalam manajemen instansi dengan baik.	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	
		2,5	15	10	25	47,5	100 %	
		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>95</b>	<b>160</b>	
<b>Jumlah Rata Per-skor</b>							<b>141</b>	
<b>Jumlah Keseluruhan Skor</b>							<b>1142</b>	

Hasil kuesioner Kemampuan Kerja yang harus pegawai miliki dalam menghadapi pekerjaannya pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun dengan jumlah responden 40 Orang, dapat dilihat Kemampuan kerja pegawai banyak pegawai yang menjawab kurang setuju, setuju. bahwa kesimpulannya pada tabel diatas ialah rata-rata pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun mempunyai empat kemampuan (kualitas atau skil) dalam menjalankan pekerjaannya dengan Klasifikasi Kemampuan Kerja Pegawai tinggi jumlah nilai rata-rata skor 567 (141).

Berdasarkan hasil analisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun, maka dapat diartikan secara umum budaya organisasi pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun seharusnya mempunyai karakteristik budaya organisasi pendapat Victor Tan (2002:20), masih ada jawaban responden yang menjawab tidak setuju untuk diterapkan pada kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun, pada hal berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada Kantor Camat Bathin VIII, pemimpin (camat) dalam memperhatikan dan memperdayakan setiap pegawai yang ada dan

berusaha mempromosikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berdikasi, berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai mempunyai kemampuan (kualitas atau skills) dalam menjalankan pekerjaannya tanggapan responden (setuju) klasifikasi kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun tinggi dan telah diterapkan pegawai pada kantor Camat Bathin VIII dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kebutuhan kerja yang dibebankan kepada pegawai, karena Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun memperdayakan mendorong setiap pegawai yang untuk mengikuti pelatihan dan berkeinginan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi untuk terus belajar sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan, hal ini guna untuk membentuk SDM yang berkualitas dan profesional.

## **KESIMPULAN**

1. Budaya Organisasi pada kantor camat bathin VIII Kabupaten Sarolangun, terdapat indikator klasifikasi yang masih rendah yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi. Indikator klasifikasi sedang, yaitu arah, integrasi, dukungan terhadap manajemen, kontrol/pengawasan, identitas. Indikator klasifikasi tinggi yaitu Sistem imbalan, dan peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan karakteristik budaya organisasi dengan klasifikasi sedang nilai skor 1142 rata-rata rentang penelian (114).
2. Kemampuan kerja pegawai pada kantor camat bathin VIII Kabupaten Sarolangun, terdapat indikator klasifikasi sedang, yaitu keterampilan teknis, keterampilan manusia, sedangkan indikator klasifikasi tinggi, yaitu keterampilan konseptual dan keterampilan manajemen. secara keseluruhan kemampuan kerja pegawai dengan klasifikasiannya tinggi nilai skor 567 rata-rata rentang penelian (141).
3. Budaya Organisasi dan kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun, bahwasanya masih banyak yang harus diperhatikan terutama pegawai kurang memiliki inisiatif individual, pegawai kurang berani bertoleransi terhadap resiko, pegawai kurang terbuka pada toleransi terhadap konflik, pegawai menilai pimpinan (Camat) kurang menyikapi perkembangan organisasi dan menyebabkan budaya organisasi tersebut rendah, namun secara keseluruhan klasifikasiannya “sedang”. sedangkan kemampuan kerja pegawai klaifikasiannya “tinggi”, camat memdorong staf yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi untuk terus belajar sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan, banyak prestasi yang diraih walaupun kekurangannya sumber daya manusia masih berijazah pendidikan SLTA, golongan kepegawaian terbanyak staf, jabatan yang masih kosong adalah kusubbag kepegawaian.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan, antara lain :

1. Hendaknya didalam melaksanakan pekerjaan inisiatif individual pegawai

harus menjadi perhatian pimpinan dimana pegawai harus memiliki kesadaran dan Rasa tanggung jawab untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Untuk Indikator Toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi yang harus dimiliki pegawai selaku pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII harus sering bertatap dan saling terbuka muka terhadap pimpinan guna memperlancarkan komunikasi.
3. Pimpinan harus menyikapi perkembangan organisasi termasuk dalam melengkapi kebutuhan alat-alat dikantor karena kurangnya sarana dan prasarana dengan suatu peralatan yang kurang memadai dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Untuk Penerapan Budaya Organisasi pada Kantor Camat Bathin VIII klasifikasiannya “Sedang” diharapkan kedepannya penerapan Budaya Organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan pegawai mau memahami arti dari budaya organisasi yang ada dalam organisasi.
5. Untuk Kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII klasifikasiannya “Tinggi” diharapkan kedepannya tetap dipertahankan agar hasil kerja pegawai pada berikutnya akan semakin lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirudin (2010, *pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Camat Jenamas, Blogger*, Kalimantan Selatan.
- Ammirudin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta
- A.Usmatara dan Lukas Dwiantara (2004), *Strategi organisasi*, Amara Books, Yogyakarta
- Buku Panduan Penulisan Skripsi Kampus Sarolangun Universitas Jambi (2015),
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Kampus Sarolangun Universitas Jambi. Jambi.
- Darmanto Riki, 2014, *Penelitian terdahulu tentang analisis Kemampuan Kerja Pegawai*, Skripsi Diploma IV Kampus Sarolangun Universitas Jambi (tidak dipublikasikan)
- Kantor Camat Bathin VIII, *File/Pidato/Bathin/VIII/2014, Ekspose Camat Bathin VIII Dokumentasi Kecamatan*, Simpang Teluk Kecimbung.
- Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian pegawai*, Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, *Sumber data Ekspose dan Dokumentasi Camat Bathin VIII Tahun 2014.*
- Sutrisno Edi, 2010:2, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar Husein, 2013, *Desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Raja Wali Pers, Jakarta
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004, *Tentang Pemerintahan Daerah sebagai wujud dari*

*Otonomi Daerah.*

Parmasari Fitri, 2013, *Penelitian terdahulu tentang analisis budaya organisasi*, Skripsi Diploma IV Kampus Sarolangun Universitas Jambi (tidak dipublikasikan).

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 24 Tahun 2004, *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan.*

Website [http://puslit.petra.ac.id/~puslit/Diposkan\\_Oleh\\_Amrudin\\_Di00.27](http://puslit.petra.ac.id/~puslit/Diposkan_Oleh_Amrudin_Di00.27). Website <http://aunw1341283316.pdf>

Website <https://lubisgrafura.wordpress.com/metode-penelitian-kuantitatif/>, hal Website <http://elqorni.wodpres.com/category/materi> - perkuliahan.

Website.<http://sulut.kemenag.go.id/file/file/kepegawaian/aunw1341283316.pdf>.

Wibowo, 2013, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.