

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Ausy Riana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email : Ausy.riana@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan maksud untuk mendapatkan seberapa besar pengaruh antara Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Data yang didapatkan dilakukan dengan teknik observasi, dan penyebaran kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS 24 yang selanjutnya diadakan pengujian terhadap keabsahan data menggunakan uji validitas dan reabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, 2) kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 3) komitmen pegawai negeri sipil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 4) budaya organisasi, kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Disarankan agar dalam meningkatkan kinerja organisasi diperlukan pembinaan terhadap pegawai negeri sipil, pemberian pelatihan dan keterampilan, serta pengawasan secara menyeluruh dari semua unsur pimpinan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil, dan Kinerja Organisasi.

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sebuah organisasi pemerintahan atau instansi yang bergerak di sektor publik. Instansi ini merupakan *central* dari seluruh organisasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Kutai Timur. Tugas pokok Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, terjadi pergeseran sistem dari pola sentralisasi menjadi pola desentralisasi yang turut mempengaruhi keberadaan, tugas, fungsi, dan

tanggungjawab lembaga serta aparatur pemerintah dalam mewujudkan prinsip-prinsip *good governance*. Sebagai konsekuensinya, maka diperlukan aparatur pemerintah yang demokratis, netral, professional, memiliki kompetensi, bersih dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan perubahan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang cukup berat, luas dan kompleks, instansi ini membutuhkan pegawai yang handal dalam upaya mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya, salah satu tugas tersebut ialah membantu Bupati dalam menyusun kebijakan Pemerintah Daerah.

Menurut Kepmenpan No. 63 tahun 2003, publik adalah segala sesuatu kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan. Dengan demikian, pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara pemerintahan. Sejalan dengan tujuan dari otonomi daerah adalah untuk meningkatkan pelayanan publik, maka didalam UU No. 32 tahun 2004 pasal 11 (ayat 4) disebutkan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib harus berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dari peraturan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja yang baik bagi seorang aparatur pemerintah sangat bergantung pada pelayanan pegawainya terhadap publik. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, faktor utama yang harus dikelola dengan baik adalah kinerja pegawai negeri sipil yang ada di dalam instansi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang telah dicapai seorang pegawai pada saat ia melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, karena kinerja seorang pegawai merupakan unsur yang paling menentukan dalam proses pembangunan khususnya pembangunan sumber daya aparatur yang merupakan mesin penggerak berjalannya roda pemerintahan, pembangunan dan pelayan masyarakat. Untuk itu, manajemen organisasi dituntut untuk selalu proaktif dan dinamis dalam segala hal khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar mereka selalu prima dan berdayaguna dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, ternyata faktor ini dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut pendapat Barney

dalam Lado dan Wilson (1994), nilai-nilai yang dianut bersama dalam budaya kerja membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras meningkatkan kinerja organisasi, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Selain itu, budaya kerja juga dapat membantu kinerja karyawan karena, menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak hanya budaya kerja yang mempengaruhi kinerja organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan kerja. Kemampuan kerja ialah potensi seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan kerja seorang pegawai dibentuk dari adanya pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, pelatihan dan kesanggupan kerja. Menurut Bima Haria Wibisana, Kepala badan Kepegawaian Negara, di era revolusi industry 4.0 atau biasa disebut sebagai era digital, kemampuan PNS yang dibutuhkan saat ini bukan hanya yang piawai dalam hal teknis, tetapi yang juga memiliki kompetensi *soft skill*. Adapun sepuluh kemampuan *soft skill* yang dibutuhkan PNS zaman sekarang yaitu dapat menghadapi tantangan perubahan, kemampuan memecahkan masalah kompleks, mampu berfikir kritis dan kreatif, mampu memanajemen sumber daya manusia, memiliki kemampuan berkoordinasi, memiliki kecerdasan emosional, mampu membuat penilaian dan mengambil keputusan, berorientasi pada pelayanan dan, mampu bernegosiasi, serta fleksibel kognitif.

Selain budaya kerja dan kemampuan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen pegawai. Komitmen pegawai adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Seorang PNS yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang berkualitas tinggi dan waktu penyelesaian sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tugas yang dikerjakan PNS tersebut diselesaikan atas dasar perasaan suka dan kerelaan sehingga menumbuhkan motivasi internal dan tidak bergantung lagi pada pengawasan disiplin dari pihak di luar dirinya. Lebih lanjut lagi, PNS yang berkomitmen kuat memiliki motivasi dan kesempatan untuk mengembangkan dirinya secara mandiri, baik melalui pendidikan dan keterampilan maupun pengembangan kreatif atas tugasnya sehari-hari.

Salah satu kunci keberhasilan dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkesinambungan adalah dengan cara organisasi harus bisa mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada sedemikian rupa sehingga organisasi kinerja organisasi dapat dikembangkan secara maksimal. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam organisasi.

Akan tetapi, berdasarkan fenomena dilapangan ditemukan beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, misalnya masih terjadinya ketidakpekaan PNS terhadap keluhan masyarakat, contohnya masih banyak terjadinya budaya kerja datang terlambat ke kantor dan masih ditemukan pegawai yang bekerja tidak sesuai *standard procedur operating* (SOP) dikarenakan kurangnya pengetahuan pegawai dalam bekerja dan masih terjadinya sikap pegawai yang cenderung tidak berani tegas akan peraturan karena takut mendapat reaksi negative dari pimpinan. Selain itu juga masih ditemukan rendahnya komitmen pegawai untuk bekerja secara loyal dan professional hal ini dikarenakan dampak dari adanya rasionalisasi anggaran yang terjadi di Kabupaten Kutai Timur yang menyebabkan terjadinya pemotongan anggaran insentif pada PNS. Serta masih rendahnya kemampuan pegawai dalam bekerja, hal ini lebih dikarenakan faktor kemampuan psikologis pegawai seperti, sulitnya dibedakan antara pegawai yang bekerja secara ikhlas dan tidak ikhlas, dan sulitnya dibedakan antara pegawai yang bekerja secara jujur dan tidak jujur, sehingga hal ini berdampak kepada kemampuan capaian kinerja yang optimal bagi organisasi.

Berdasarkan uraian berbagai permasalahan yang terjadi maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”.

KERANGKA TEORI

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual, merupakan bagian dari kajian budaya

organisasi. Indikator Budaya Kerja menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2012:230) adalah sebagai berikut :

- a. Mau menerima arahan pimpinan
- b. Senang menerima tanggungjawab kerja
- c. Kerja sebagai ibadah
- d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
- e. Dapat mengatasi kendala kerja
- f. Dapat menyusun laporan kerja

Kemampuan

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Adapun indikator kemampuan kerja menurut Raharjo, Paramita & Warso (2016) adalah :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pelatihan (*training*)
- c. Pengalaman (*experience*)
- d. Keterampilan (*Skill*)
- e. Kesanggupan Kerja

Komitmen

Komitmen pegawai dalam penelitian ini adalah berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdian. Indikator komitmen pegawai menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) adalah :

- a. Kesetiaan terhadap organisasi ; pegawai merasa loyal dan tidak ada kemauan untuk pindah tempat kerja.
- b. Kemauan yang besar untuk berusaha demi organisasi ; kemauan pegawai sangat tinggi untuk dapat memajukan organisasi menjadi lebih baik lagi.
- c. Kebanggaan terhadap organisasi ; pegawai memiliki kebanggaan bisa menjadi bagian dari organisasi

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit,

maupun impact dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Indikator kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto (2008:50) yaitu :

- a. Produktivitas, yaitu seberapa besar pelayanan publik memiliki hasil sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
- b. Kualitas layanan, yaitu mutu pelayanan yang diberikan oleh organisasi.
- c. Responsivitas, yaitu kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat.
- d. Responsibilitas, yaitu apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai prinsip-prinsip administrasi yang benar.
- e. Akuntabilitas, yaitu seberapa besar kebijakan publik sesuai dengan kehendak atau kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei penjelasan (*explanatory survey method*) yaitu survei yang menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisa pengaruh antar variabel yang disertai dengan pengujian hipotesis. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, setelah data didapatkan diolah menggunakan SPSS 24. Langkah-langkah teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis meliputi uji t dan uji f, uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas daftar pertanyaan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diukur dengan menggunakan metode *corrected item – total correlation* yaitu dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing score item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang *over estimate*. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi koefisien item total yang *over estimate*.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan maka dilakukan uji signifikansi, menurut Dwi (2010:90) bahwa suatu item dianggap valid jika dalam uji

signifikansi koefisien korelasi berada dibawah 0,05 suatu item dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,30.

Hasil Uji Validitas Tingkat Kepuasan

No	Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Menerima Arahan	805	0,1927	Valid
2	Tanggung Jawab	847	0,1927	Valid
3	Bekerja Sebagai Ibadah	820	0,1927	Valid
4	Menyelesaikan Pekerjaan	797	0,1927	Valid
5	Kendala Kerja	819	0,1927	Valid
6	Menyusun Laporan	793	0,1927	Valid

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Hasil Uji Validitas Kemampuan

No	Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Pengetahuan	862	0,1927	Valid
2	Pelatihan	849	0,1927	Valid
3	Pengalaman	882	0,1927	Valid
4	Keterampilan	867	0,1927	Valid
5	Kesanggupan Kerja	907	0,1927	Valid

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Hasil Uji Validitas Komitmen

No	Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Kesetiaan	696	0,1927	Valid
2	Keinginan berusaha	840	0,1927	Valid
3	Kebanggaan	847	0,1927	Valid

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi

No	Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Produktivitas	778	0,1927	Valid
2	Kualitas	763	0,1927	Valid
3	Responsivitas	710	0,1927	Valid
4	Responsibilitas	849	0,1927	Valid
5	Akuntabilitas	779	0,1927	Valid

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Berdasarkan data diatas, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Pertanyaan	Cronbach's Alpha	R. tabel	Keterangan
1	Budaya Kerja	896	0,60	Valid
2	Kemampuan	929	0,60	Valid
3	Komitmen Pegawai	734	0,60	Valid
4	Kinerja Organisasi	860	0,60	Valid

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Dari seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.567	.353	1.901

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil dapat didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 atau 76,10%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang “kuat” antara variabel budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai terhadap kinerja organisasi karena berada pada interval 0,600-0,799. Selanjutnya koefisien determinasi (R²) sebesar 0,579 artinya bahwa 57,90% variasi oleh variabel kinerja dapat dijelaskan oleh budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai sedangkan sisanya sebesar 42,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.750	.290		2.585	.011
	Budaya Kerja	.043	.056	.050	.759	.450
	Kemampuan	.250	.070	.303	3.601	.000
	Komitmen	.471	.074	.533	6.324	.000

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

1) Pengaruh Budaya Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh *t*_{hitung} untuk budaya kerja sebesar 0,759 dan *t*_{tabel} sebesar 1,983 serta memiliki probabilitas 0,450 > 0,05. Karena nilai

t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} serta memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar, maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

2) Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh t_{hitung} untuk kemampuan sebesar 3,601 dan t_{tabel} sebesar 1,983 serta memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

3) Pengaruh Komitmen (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh t_{hitung} untuk komitmen sebesar 6,324 dan t_{tabel} sebesar 1,983 serta memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar, maka dapat dikatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Uji F

Anova^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.975	3	5.658	45.446	.000 ^b
	Residual	12.326	99	.125		
	Total	29.301	102			

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

a. Dependent Variable: Kinerja

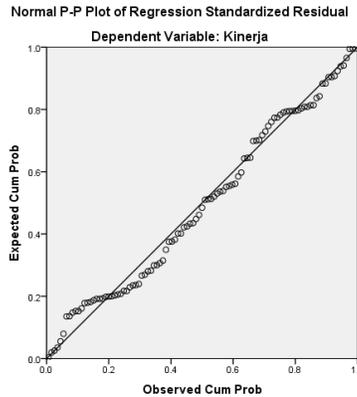
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja, Kemampuan

Untuk membuktikan bahwa budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai memiliki pengaruh yang simultan atau serempak terhadap kinerja organisasi maka dapat dilakukan dengan uji F. dalam anova diperoleh nilai F_{hitung} ($45.446 > 3,933$) dan selain itu memiliki nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Gambar 1: Uji Normalitas



Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini berupa total skor mendekati garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

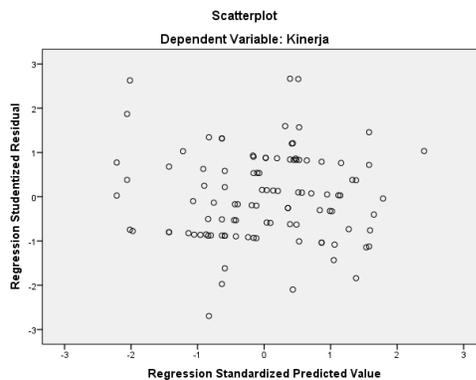
Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
X ₁	0,998	1,002	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,600	1,668	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₃	0,599	1,670	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari diagram scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.567	.353	1.901
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja, Kemampuan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber data hasil olahan SPSS 2022

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari proses data adalah sebesar 1,901. Algifahri berpendapat jika nilai Durbin Watson terletak antara nilai 1,56 – 2,55 maka tidak terdapat adanya autokorelasi.

PENUTUP

1. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Komitmen pegawai negeri sipil secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
4. Budaya organisasi, kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). *Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave*. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.

- Bima Haria Wibisana. (2020). *10 Kompetensi Soft Skill Yang Harus Dimiliki PNS Agar Adaptif Dengan Perubahan Zaman*. Retrieved from <https://www.bkn.go.id/berita/10-kompetensi-soft-skill-yang-harus-dimiliki-pns-agar-adaptif-dengan-perubahan-zaman>.
- Dwiyanto, Agus. (2008). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S (1989) *Fourth generation evaluation*. London: Sage.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Mulyanto dan Eny Dwi Suryani. (2011). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Raharjo, Paramita & Warso. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Palu)*. Journal Of Management, Vol. 2 No. 2.
- Schein, E. (2010). *Defining Organizational Culture Chapter One Organizational Culture and Leadership Second Edition*. Wendy Baker-Thompson.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Worthen, B.R & Sanders, J.R (1993) *Educational Evaluation. Alternative Approaches and Practical Guidelines*. New York & London: Longman Inc.