

Analisis Hubungan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Makassar

Tri Fira Yuniza

*Jurusan Akuntansi Politeknik Indonesia Makassar
firayuniza1414@gmail.com*

Anna Ashrawi Suhartini

*Jurusan Akuntansi Politeknik Indonesia Makassar
annaashrawi28.s@gmail.com*

(Diterima: 18-Agustus-2022; direvisi: 31-Agustus-2022; dipublikasikan: 06-September-2022)

Abstract

The quality of an organization's performance is seen in a quality structure, especially in the commitment that is born from all elements of the organization, and work disciplines that become habits and culture. This study aims to determine and analyze the relationship between organizational commitment and work discipline on the performance of government employees in the city of Makassar simultaneously, and partially to achieve the target. The object of this research is the financial management employee at the SKPD in the city of Makassar with 60 respondents. The data used in this study is primary data obtained from employees through the distribution of questionnaires at the SKPD office in Makassar City. The analytical method of this research is a quantitative approach (Quantitative approach) with the help of the SPSS statistical program. The results of this study indicate that discipline partially has a positive and significant effect on the performance of financial management employees at SKPD in Makassar City. Where organizational commitment and work discipline have a positive and significant value on the performance of financial management employees at SKPD in Makassar City.

Keywords: *Employee Performance; Organizational Commitment; Work Discipline*

Abstrak

Kualitas kinerja sebuah organisasi terlihat pada struktur yang berkualitas khususnya pada komitmen yang lahir dari semua elemen organisasi, dan disiplin kerja yang menjadi kebiasaan serta budaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah di kota Makassar secara simultan, dan secara parsial untuk mencapai sasaran. Objek Penelitian ini adalah pegawai pengelola keuangan pada SKPD di kota Makassar dengan responden sebanyak 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pegawai melalui pembagian kuesioner pada kantor SKPD di Kota Makassar. Metode analisis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (Quantitative approach) dengan bantuan program statistik SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Dimana komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan di era globalisasi (Meidiyustiani & Febisianingrum, 2020; Hasibuan, 2009). Seorang Pegawai dalam bekerja dan dalam melakukan aktivitas kerjanya akan mencapai tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan yang lainnya, walaupun mereka bekerja pada tempat yang sama. Biasanya pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang di jalankan, apabila pekerjaan itu dianggap telah memenuhi harapannya.

Ukuran kinerja sebuah organisasi akan terlihat dengan struktur yang berkualitas khususnya pada komitmen yang lahir dari semua elemen organisasi dan disiplin kerja yang menjadi kebiasaan dan budaya. Untuk menciptakan kinerja organisasi perlu dimulai dari adanya peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi mengharuskan sebuah tahapan yang lama. sehingga proses ini tidak terjadi dengan sendirinya melainkan harus diusahakan, diarahkan dan diawasi (Nasir, 2020). Adapun Kriteria pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan, dari berbagai hal berikut: (1) Tingkat Pengetahuan dan Pendidikan; (2) Skil; (3) Sikap dan Mental yang baik; (4) Dedikasi Yang tinggi; dan (5) Kemampuan bekerja efektif dan efisien.

Namun di sisi lain yang terjadi pada SKPD di kota Makassar, pengembangan pegawai sering kurang mendapat prioritas. Dimana terdapat kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum bisa terealisasi. Kualitas kerja pegawai yang masih kurang dapat dilihat dari segi ketepatan terhadap hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Pimpinan SKPD dalam hal ini Walikota Makassar memberikan penilaian dimana banyak hal yang kurang efektif dalam kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di pemerintahannya. Dia melihat perangkat daerahnya tidak bisa bekerja dengan maksimal sehingga program-

program pemerintahan tidak berjalan sesuai yang di tetapkannya.

Hal ini berdampak pada aspek program yang tidak efisien dan tidak efektif. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dapat diandalkan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi (Nur & Wahyuni, 2022).

Robbins (2008) dalam Bambang 2017 mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai titik yang kuat dimana seseorang terlibat di dalam organisasi tersebut. Babakus (1996) menyatakan bahwa komitmen merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka (Rasyid, 2020).

Berdasarkan penelitian Afrinaldo (2016), yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer perangkat daerah dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah berpengaruh positif sebesar 1.975 pada tingkat signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Agar peranan para pegawai dalam suatu organisasi tersebut bermakna dan berkualitas

perlu dilakukan upaya pengembangan kemampuan karyawan. Pengembangan karyawan yang efektif dan dikelola kedalam suatu sistem yang terintegrasi diharapkan mampu menjadikan prestasi kerja para pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Efektivitas dapat dirumuskan sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah komitmen kerja dan disiplin kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah ditemukan beberapa perbedaan hasil penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Quantitative approach), yakni suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan prosedur analisis data peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian explanatory research. Penelitian eksplanasi digunakan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2008). Oleh karena itu, penggunaan metode ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan penalaran yang baik bagi hasil penelitian ini secara menyeluruh. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi pada SKPD yang ada di lingkungan Pemerintahan Kota Makassar. Penentuan sampel ditetapkan dengan teknik total sampling. 60 responden dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang/Kepala Seksi, dan staf bagian anggaran pada SKPD di Pemerintah Kota Makassar yang dianggap mampu untuk menggambarkan kinerja pemerintah daerah dari setiap instansi secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner.

Kuesioner diberikan langsung kepada responden saat penelitian berlangsung di kantor SKPD Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan corrected item-total correlation. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dikatakan valid, dimana r tabel untuk $N = 160$ adalah 0,155.

Untuk instrumen kinerja organisasi publik diketahui nilai Corrected Item-Total Correlation terkecil 0,171. Untuk instrumen komitmen organisasi nilai terkecil 0,205, instrumen Disiplin kerja nilai terkecil 0,348,

Uji Reliabilitas

Keandalan konsistensi antar item atau koefisien keandalan Cronbach's Alpha yang terdapat yang diperoleh yaitu untuk instrumen variabel kinerja organisasi publik 0,701. Untuk variabel komitmen organisasi 0,714, untuk variabel Disiplin kerja 0,904

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika signifikansi yang dihasilkan $>$ 0,05 maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan $<$ 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,669 dengan signifikansi 0,762. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance value untuk masing-masing variabel independen. Apabila

tolerance value di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil nilai VIF yang diperoleh menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan tolerance value berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah. multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

Model Estimasi Regresi

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Kegiatan perhitungan statistik menggunakan SPSS 16.

Dari hasil pengolahan data SPSS, didapat nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga model regresi yang dipakai dapat digunakan. Dengan analisis model estimasinya sebagai berikut: $KOP = 11,514 + 0,267 KO + 0,090 DK$

Dimana:

KOP = Kinerja Organisasi

KO = Komitmen Organisasi

DK = Disiplin Kerja

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11,514 yang berarti bahwa jika variabel komitmen organisasi, Disiplin kerja, adalah nol (0), maka kinerja organisasi pemerintah kota Makassar adalah sebesar konstanta 11,514.

b. Koefisien regresi (b) X1

Nilai koefisien variabel X1 yaitu komitmen organisasi sebesar 0,267 ini berarti bahwa dengan meningkatnya komitmen organisasi satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar 0,267 satuan dan bentuk pengaruh X1 terhadap Y adalah positif.

c. Koefisien regresi (b) X2

Nilai koefisien variabel X2 yaitu budaya organisasi sebesar 0,090 ini berarti bahwa dengan meningkatnya Disiplin kerja maka

akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar 0,090 satuan dan bentuk pengaruh X2 terhadap Y adalah positif.

Uji Model

Uji F (F Test)

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan merupakan model tetap dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Ftabel dan Fhitung atau membandingkan antara nilai sig dan $=0,05$. Nilai Ftabel untuk $n=160$ pada $=0,05$ adalah 2,66. Nilai Fhitung adalah 13,119 sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000. Dengan demikian, Fhitung $>$ Ftabel dan nilai sig $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah fix.

Koefisien Determinasi (Nilai Adjusted R Square)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil output diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,186 atau 18,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, dan Disiplin kerja) mampu menjelaskan 18,6% variasi variabel terikat (kinerja organisasi pemerintah), sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji t (t-test)

Uji t statistik (t-test) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Nilai ttabel dengan $= 0,05$ dan derajat bebas (db) = $n-k-1 = 160-3-1 = 156$ adalah 1,655.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

1) Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi Publik.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Hipotesis diterima jika thitung > ttabel atau nilai sig < 0,05. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,857 > ttabel 1,655$. Nilai koefisien dari variabel X1 bernilai positif yaitu 0,267. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H1 dapat diterima. Dimana semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi publik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik.

2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi Publik.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Hipotesis diterima jika thitung > ttabel atau nilai sig < 0,05. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,350 > ttabel 1,655$. Nilai koefisien dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,090. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H2 dapat diterima. Dimana semakin baik Disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja organisasi publik. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pemerintah kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD Kota Makassar. Semakin baik komitmen organisasi maka kinerja dari jajaran SKPD yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hal ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Angel dan Perry (1981), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan

mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi publik dalam hal ini pemerintah kota Makassar, maka akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut menjadi baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (1993:32) menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik

Pengaruh Disiplin Kerja dengan kinerja Pegawai pemerintah kota Makassar

Variabel kedua penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Disiplin kerja organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai pemerintah kota Makassar. Pengaruh antara penerapan Disiplin kerja dengan kinerja Pegawai SKPD adalah bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, maka setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya lebih bersedia dan sadar akan dirinya, menjunjung tinggi kedisiplinan kerja yang berlaku. Kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan berarti bersedia menjalankan tanggung jawab tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan peneliti sebelumnya bahwa disiplin kerja akan menghasilkan prestasi yang baik dan prestasi kerja yang baik merupakan cerminan atas kepatu-

han atas peraturan dan hukuman serta kesadaran akan tanggung jawab pada diri seseorang. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi Hasibuan, (2008:194), menunjukkan bahwa tujuan yang ingin dicapai harus jelas sehingga beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel Komitmen Organisasi berhubungan dengan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Artinya, Komitmen Organisasi perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja. 2) Variabel Disiplin Kerja berhubungan dengan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang artinya kinerja pun akan semakin baik. Dan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrinaldo, Rommy. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, Skripsi. Padang: FE UNP
- Aritonang, Lerbin R. 2005. Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Azhar Susanto. 2000. Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya. Lingsajaya. Bandung
- Bastian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Yogyakarta: UGM
- Baridwan, Zaki, 2004, Intermediate Accounting, BPE, Yogyakarta
- Fahmi Rizaldi, 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, CV. Teguh Karya Utama, Surabaya.
- Gibson D. James, dkk.1996. Organisasi dan manajemen. Perilaku struktur dan proses. Erlangga, Jakarta.
- Joko Sarwanto, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama, Karanganyar.
- Kadek Wahyu Indralsmana, 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah, Nusa Penida.
- Kurniawan, Moh Rizki Nur. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. Demak: FE Universitas Diponegoro
- Meidiyustiani, R., & Febisianigrum, P. 2020. Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Opini Audit terhadap Audit Delay Dimoderasi oleh Ukuran Perusahaan. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 147-157.
- Nasir, N. 2020. Hubungan Relational Capital dengan Kinerja Perusahaan: Entrepreneurial Orientation sebagai Variabel Intervening. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 61-75.
- Nur, F., & Wahyuni, A. S. 2022. Akuntansi Program Pensiun Berdasarkan PSAK 18: Studi Kasus pada PT Antam Perwakilan Makassar. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 22-30.
- Nurhayati, A. 2018. Analisis Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Manajer Terhadap Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Kebun The PTP Nusantara VIII, Jawa Barat.
- Prasetyono, D.S. 2015. ASI Eksklusif Pengendalian, Praktik dan kemanfaatan-

- kemanfaatannya, Diva Press. Yogyakarta.
- Rasyid, A. 2020. Pengaruh Tenaga Kerja (Human Capital) dan Daya Dorong Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Papua (Studi Kasus). *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 17-29.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 98, Jilid 1, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Suryandi, 2011. *Promosi Efektif “Menggugah Minat dan Loyalitas Pelanggan”*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- Yuki. Gary. 1981. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Judul Asli: Leadership in Organization)*. Third Edition, State University of New York at Albany
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.