

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN GIANYAR****I Gusti Ayu Sita Thakurani¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹sita108thakurani@gmail.com**ABSTRAK**

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar adalah kecenderungan keterlambatan pegawai, dilihat dari persentase rata-rata keterlambatan pegawai. Rendahnya Budaya Organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 75 orang pegawai sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dokumentasi, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS *versi 25*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar sehingga semakin baik budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai**ABSTRACT**

Performance is the achievement of work results in quality and quantity that has a strong relationship with the strategic objectives of the organization. Based on the results of initial observations, the problem that exists at the Gianyar Regency Transportation Service is the tendency of employee delays, seen from the average percentage of employee delays. Low Organizational Culture and organizational commitment. This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Gianyar Regency Transportation Service. This study was conducted at the Gianyar Regency Transportation Office using a population and sample of 75 employees as research respondents. The sampling technique used in this study was the census method. Data was collected through interview documentation, observation and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 25. Based on the results of the analysis, this study shows that organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Transportation Service Gianyar Regency so that the better the organizational culture and organizational commitment in the organization, the higher the performance at the Transportation Office.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pada peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dalam instansi pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang dibuat untuk menghubungkan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pemahaman tentang kinerja.

Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Giayar terdapat permasalahan mengenai salah satu indikator kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu di mana kurangnya ketepatan waktu kehadiran yang berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja. Di mana pada Tahun 2020 keterlambatan pegawai tingkat rata-rata sebesar 3,23%. Sedangkan tingkat yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Flippo (2001:281), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan

perhatian serius dari pihak instansi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar tergolong Tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintahan adalah masalah budaya organisasi dan komitmen organisasi, sebab dapat mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sudah dibebankan. Dengan budaya organisasi yang baik dari setiap pegawai akan mempengaruhi kinerja mereka

Robbins (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, tradisi, cara-cara, maupun prinsip-prinsip yang dianut secara bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara dalam bertindak. Jadi setiap perubahan atau perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberi pengaruh yang sangat berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan

Fenomena yang terjadi dalam komitmen organisasi yaitu pada indikator penampilan karyawan di mana kurang baik dan taat dalam berpenampilan sesuai aturan yang telah disepakati bersama di mana menimbulkan kesan yang kurang sopan terhadap orang lain dan dapat memberi kesan kurang baik untuk pegawai, seperti pegawai berpakaian seragam ada yang menggunakan secara tidak rapi seperti baju tidak dimasukkan, rambut kurang rapi.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu loyalitas dari karyawan dengan organisasi di dalam menerima saran-

saran, nilai-nilai, serta keinginan untuk bertahan diorganisasi. Menurut Robbins (2007) komitmen organisasi adalah sebuah keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan memelihara keanggotaan dalam organisasi itu beserta tujuan-tujuannya

Fenomena yang terjadi dalam komitmen organisasi dalam indikator komitmen efektif, di mana para pegawai yang kurang mampu mengendalikan perasaan emosional diri seperti menjaga emosinya saat terjadi suatu permasalahan antar pegawai saat menyelesaikan tugas yang dapat menyebabkan keributan saat bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan di atas tentang pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dan instansi pemerintahan seperti yang telah dikemukakan, maka melalui penelitian ini akan diajukan pengujian Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Menurut teori Goal Setting (Locke & Latham, 2002), adalah dengan menetapkan tujuan dapat meningkatkan kinerja seseorang pada tugas yang diberikan kepadanya.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Luthans (2003) Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku supaya diterima oleh lingkungannya. Menurut Mckenna (2005) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan antar manusia dengan manusia
- b) Kerjasama
- c) Penampilan karyawan
- d) Inisiatif perseorangan

2.3 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Adanya sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. Serta adanya Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (Zelvia, 2015) indikator Komitmen organisasi meliputi

- a) Komitmen efektif
- b) Komitmen berkelanjutan

c) Komitmen normative

2.4 Kinerja Pegawai

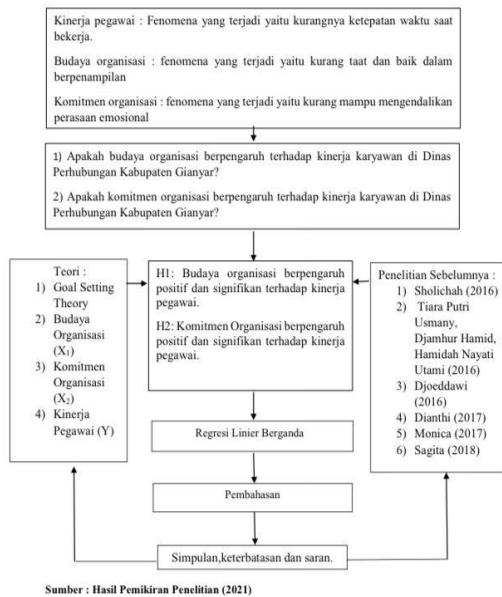
Hasibuan dan Sutiadi (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Menurut (Robbins, 2006:260) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Eektivitas
- e) Kemandirian

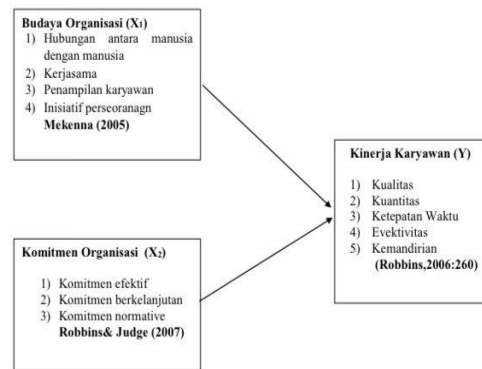
III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Karangka Pemikiran

Gambar 1
Karangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti 2021

3.2 Hipotesis Penelitian

H₁= Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

H₂= Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

IV. MODEL PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas

(independent) terhadap variabel terikat (dependent) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono 2013) sebagai berikut: $KP = \alpha + \beta_1BO + \beta_2KO + e$

Dimana :

KP = Kinerja Pegawai

α = Paramenter Konstanta

BO = Variabel Budaya Organisasi

KO = Variabel Komitmen Organisasi

β_1 = Koefisien yang berhubungan dengan variabel BO:

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan

uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,346	0,409		0,846	0,400
Budaya Organisasi	0,268	0,118	0,213	2,266	0,026
Komitmen Organisasi	0,646	0,099	0,614	6,521	0,000
R					0,756
Adjusted R Square					0,560
F					48,063
Sig. F					0,000

Sumber: Data Diolah 2021, (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = 0,346 + 0,268X_1 + 0,646X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Prgawai (Y) yaitu sebagai berikut:

$\alpha = 0,346$, artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,346.

$b_1 = 0,268$, artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan budaya organisasi yang baik pada pegawai, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X2) konstan.

$b_2 = 0,646$, artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan komitmen dalam organisasi, maka akan

diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X1) konstan..

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,086 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,765, dan 0,127 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,756. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda

sebesar 0,756 berada antara 0,61 – 0,80 yang berarti korelasi adalah kuat.

5) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 00,560. Ini berarti besarnya kontribusi antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 56,0% sedangkan sisanya 44,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6) Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F hitung 48,063 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan Tabel 1 di atas Standardized Coefficients Beta untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) menunjukkan arah positif sebesar 0,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Maka Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk variabel Komitmen Organisasi (X₂) menunjukkan arah positif sebesar 0,614 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Maka Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

5.5 Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Gianyar. Hal ini di dukung oleh teori Sagita (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sagita (2018), Usmany, Hamid, Utami (2016) Menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Gianyar. Hal ini di dukung oleh teori Robbins (2007) komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan di mana seorang pegawai memihak pada organisasi dan memelihara keanggotaan dalam organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi pegawai akan bertanggung jawab dan bersedia memberikan semua kemampuannya dikarenakan merasa memiliki organisasi. Hal ini berarti semakin pegawai berkomitmen dalam organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sholicah (2016), dan Djoeddawi (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik Budaya Organisasi pimpinan terhadap pegawainya maka semakin

meningkat kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik Komitmen Organisasi pimpinan terhadap pegawainya maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada 2 variabel yaitu budaya organisasi, dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih luas serta

mampu diimplementasikan secara umum. Serta kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Komitmen Organisasi dengan Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,614 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator Komitmen efektif memiliki skor terendah sebesar 3,71, maka peneliti sarankan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar diharapkan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungankabupaten Gianyar.
- 2) Variabel Budaya Organisasi dengan indikator Penampilan Karyawan memiliki skor terendah sebesar 4,00. maka peneliti sarankan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar lebih memperhatikan penampilan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Daftar Pustaka

Alivia Ayu Sagita, Heru Susilo & Muhammad Cahvo w.S., 2018.

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyagwan Dengan Motivasi Kera Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional,Tbk-Toyola (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis OA Vol.57 No. 1:73-82*.
- Dianthi,Wirakusuma. 2017. Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Asimetri Informasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN,2302-8556,2017*.
- Djokosantoso Moeljono. 2003. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Djoedawi, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin Makasar.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Locke, E.A. (1978). "The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation ", *Academy of Management Review, July, 594-601*.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizztional Behavior*. McGraw-Hill Companies,Ine. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Matoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Manullang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Manajemen Vol. 5 No.2 Desember 2011. *Aprtisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo*.
- McKenna, Eugene. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Monica. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 6 (3),255090,2017*.
- Muhandar, Utami. 2004. *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Narmodo, Hernowo dan M.Farid Wadji.2009. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai adan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". *Jurnal Daya_Saing_1_1. Diperoleh dari eprients.ums.ac.id/790/2*.

- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasin Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Prihayanto, Susandi. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Purnamasari, Rini. 2019. Determinan Goal- Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Jurnal Relevance: Journal of Management and Business Vol. 2 No. 1 2019*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins SP, dan Judge, 2007. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Hal 22.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sholichah, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Simamora A. 2009. *Flavonoid Dalam Apel dan Aktivasionalnya*. Jakarta : UKRIDA.
- Simatupang, Debby Wine. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sopiah.2008. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Soekidjan, Soegiarto Sp. KJ. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steven, 2002. *Organizational psychology*. United States of American: *Library of Congress Cataloging*.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Thoyib, Armanu. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7, No. 1, Maret 2005*.
- Tiara Putri Usmany, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutanan Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 37, No. 2, Agustus 2016*.
- Umam, Khaerul, Nurjaman dan Kadar. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Valentine et al. (2002). "Ethical context, organizational commitment, and personorganization Fit". *Journal of Business Ethics. Vol. 41 No. 4, pp.349-61*.
- Verawati, Yeni dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen Vol.5 NO. 2 Desember 2011*.

- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Humanika.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Menejemen konflik: teori. Aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yuwono, Triwibowo. 2005. *Biologi Molekuler*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Zelvia, Debby.2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatra Utara.