

"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi"

"The Effect of Organizational Culture, Work Discipline and Organizational Commitment on the Performance of Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPPKAD) of Purwodadi City"

Kun Satyo Bagaskoro¹⁾, Dra. Basuki Sri Rahayu, MM²⁾
S1 Manajemen STIE AUB SURAKARTA,
e-mail : kunsatyobagaskoro@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPPKAD) kota purwodadi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 70 responden pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sensus. Analisis yang digunakan : Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai di pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2), didapatkan hasil sebesar 0,377 artinya variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) memberikan kontribusi sebesar 37,7% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi, sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya kepemimpinan, motivasi pegawai, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work discipline and organizational commitment on the performance of employees of the regional financial revenue and asset management (BPPKAD) city of Purwodadi.

This research was conducted using a questionnaire method for 70 respondents of Purwodadi City's financial management and regional assets income management agency (BPPKAD) obtained using a sampling technique, which is a census. The analysis used: Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Multiple Linear Regression, t Test, F Test, and Determination Coefficient Test (R^2).

The results of the multiple linear regression test showed that organizational culture variables and organizational commitment had a positive effect while the work discipline variable had a negative effect on employee performance variables at the Regional Financial Management and Asset Management Agency (BPPKAD) in Purwodadi city. t test results indicate that organizational culture variables and organizational commitment have a significant effect while work discipline variables have no significant effect. The F test results show that the organizational culture, work discipline and organizational commitment variables together significantly influence the performance of employees in employees of the Regional Financial Management and Asset Management Agency (BPPKAD) of Purwodadi city. The coefficient of determination test results (R^2), obtained a result of 0.377 which means that the independent variable (organizational culture, work discipline and organizational commitment) contributed 37.7% to the performance of employees of the Regional Financial Management and Asset Management Agency (BPPKAD) of Purwodadi city, while the remaining 62.3% is influenced by other factors outside the variables studied such as leadership, employee motivation, competence, communication, work environment and so forth that cannot be explained in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang baik pada umumnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi, baik dalam segi pekerjaan maupun dalam kegiatan lainnya. Suatu organisasi yang sukses adalah organisasi yang konsisten dalam melaksanakan suatu strategi, dimana peran pegawai dan tingkat kedisiplinan menentukan keberhasilannya.

Era global saat ini tuntutan perkembangan teknologi semakin ketat dan modern. Organisasi memiliki cara dan gaya yang berbeda-beda dalam menempuh tujuannya masing-masing. Satu-satunya dengan mendaya gunakan sumber-sumber yang ada. Kendatipun berbagai daya sumber yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagai mana sumber daya ini dikelola.

Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah menggerakkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan organisasi sebagai faktor utama. Sumber daya sebagaimana di sebutkan di atas, adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan tujuan, visi dan misi organisasi. Kemampuan Sumber Daya Manusia ini merupakan *competitive advantage* dari organisasi. Dengan demikian, peningkatan sumber daya manusia adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage* sehingga peningkatan kinerja menjadi optimal.

Fenomena budaya organisasi, kurangnya keyakinan dalam nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi, serta komposisi kinerja pegawai yang dinamis dan pergantian pegawai atau pejabat pada BPPKAD. Kurangnya sikap disiplin terhadap pekerjaan karena kurangnya pengawasan, hal ini dilihat masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, serta masih kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati norma dan peraturan yang telah disepakati oleh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul:

”Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi”.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian : Fifien (2015), Ilham (2015), Yohanis (2015), Asrofi (2016), Intan (2017).

Rumusan Masalah

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi ?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi ?

Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini disusun agar

peneliti ini tidak meluas dan jelas batasannya. Batasan masalah ini adalah :

- a. Penelitian ini difokuskan pada kinerja PNS pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi, sebanyak 70 pegawai.
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada (BPPKAD) Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi.

METODE

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi, JL. S. Parman No. 23 Purwodadi Telp. (0292) 425015 Purwodadi 58111. dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Populasi

Populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat- syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian” (Hadi;2012: 203). Populasi adalah “keseluruhan objek penelitian” (Arikunto;2013: 115). Populasi dalam penelitian ini kinerja PNS pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi yang berjumlah 70 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono; 2011:65). Sampel dalam penelitian ini 70 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Model sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

2. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Bentuk kuesioner yang peneliti gunakan adalah positif, maka pemberian skor pada kuesioner yang diberikan kepada responden didasarkan pada kriteria skala Likert.

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, meliputi jurnal penelitian, buku-buku maupun surat kabar.

Metode Analisis Data

1. Analisis Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

2. Analisis Asumsi Klasik

- a. Uji Normalis Data
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heterokedastisitas
- d. Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

4. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

5. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian adalah Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan juni-juli 2019. Berikut ini akan disajikan statistik deskriptif demografi responden penelitian dengan menggunakan ukuran *frekuensi absolute* dan proporsi (*presentase*), ditinjau dari kategori: jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi paling banyak pria. Berdasarkan umur tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi paling banyak memiliki usia atau umur antara 40-49 tahun. Berdasarkan masa kerja tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi paling banyak memiliki masa kerja diantara 21-30 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat di ketahui bahwa pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Purwodadi paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

- Hasil uji item pertanyaan untuk

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel Budaya Organisasi dari 5 pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot*

methods yaitu dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil dari 6 item pertanyaan semuanya valid.

- Hasil uji item pertanyaan untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan 4 item valid 1 item tidak valid.

- Hasil uji item pertanyaan untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Variabel promosi dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

- Hasil uji item pertanyaan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel promosi dari 6 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil menunjukkan dari 6 item pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas data tersebut dapat diketahui bahwa kuisioner yang digunakan adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov 0,879 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,422 > 0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

hasil uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation (VIF)* yang terlihat pada tabel IV.11 *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.631 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 70

dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel *DurbinWatson* akan didapat nilai d_L 1,524 dan d_U 1,702 Sehingga tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Permasalahan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 2.092 + 0,293X_1 + 0,173X_2 + 0,211X_3$$

$$(0,020)**(0,000)**(0,032)**(0,001)**$$

Persamaan garis regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$a = 2,092$ (constant) Artinya apabila variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) dianggap konstan maka variabel dependen (kinerja pegawai) positif, atau pegawai meningkatkan kinerjanya di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

$b_1 = 0,441$ Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

$b_2 = -0,035$ Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Hal ini dikarenakan di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi, meningkatkan disiplin kerja akan semakin membebani kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

$b_3 = 0,399$ Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi Artinya komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi. Hal ini dikarenakan variabel budaya organisasi mempunyai koefisien regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,441.

4. Uji t (Uji Parsial)

Analisis yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel Independen dan dependen.

a. Uji t budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_1 terbukti, variabel budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

b. Uji t disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai tidak signifikan untuk variabel disiplin kerja $0,754 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a ditolak maka H_2 tidak terbukti, variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

c. Uji t komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_3 terbukti, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

5. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan/bersama-sama. Dari hasil uji F didapatkan nilai sebesar 13,341 signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

6. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Analisis yang digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,377, artinya variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) memberikan kontribusi sebesar 37,7% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi., sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya kepemimpinan, motivasi pegawai, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji Linier Regresi Berganda menunjukkan, variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif pada kinerja di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.
2. Hasil uji t menunjukkan variabel, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.

3. Hasil uji F variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi.
4. Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,377 artinya variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) memberikan kontribusi sebesar 37,7% terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Purwodadi., sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya kepemimpinan, motivasi pegawai, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asrofi nur zamzam. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Karanganyar*, Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Birawa (STIE-AUB) Surakarta, Tidak Dipublikasikan.
- Djarwanto, Ps dan Subagyo, Pangestu. 2013. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Fifien dhesta listyana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah (Studi Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri), *jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2011. *Metodologi Research*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham khalig, Marnis. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Menejemen Bisnis Vol.7 No.1 Januari 2015*.
- Intan, Suryono. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Replublik Indonesia. *Jurnal Ilmu Menejemen Oikonomia Vol.13 No.2 Juni 2017*.

- Luthans F. 2012. *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A. M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, “A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting : Degree of Participation and Comparison Site Contracts”, *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Narimawati, Umami. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins. P. Stephen dan Coulter Mary. 2012. *Menejemen*. Jakarta: Indexs.
- Robbins. P. Stephen. 2011. *Prilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2009. *Perfomance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky. 2011. *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Schein E. 2012. *Organizational Culture and Leadership*. San Frasco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta. Pp. 102-106.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soetjipto. 2006. *Budaya Organisasi dan penerapan di Organisasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. Pp. 118. Wallach E. J. 2013. “Individual and Organizations: The Culture Match”, *Traning and Development Journal*, 37:2, 29-36.
- Yohanis, Agus S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dprd kota sorong. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3* Septe