

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

RATNA WULANDARI
B 200 090 106

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUKOHARJO

Yang ditulis oleh :

RATNA WULANDARI

B 200 090 106

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2013

Pembimbing



(Drs. Agus Endro Suwarno M.Si.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, S.E., M.Si)

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUKOHARJO**

Oleh:

Ratna Wulandari

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo, baik secara parsial maupun simultan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo sebanyak 50 orang.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 5,989 + 0,806X_1 - 0,414 X_2 + 0,351 X_3$. Dari hasil uji t variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan, karena koefisien beta menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan variabel komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Dari hasil uji F menunjukkan keseluruhan variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sangat pesat dalam dekade terakhir ini menghadapi dunia usaha pada ketidakpastian. Untuk menghadapi persaingan tersebut baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus senantiasa dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Peningkatan kualitas sumber daya menjadi fokus utama dalam setiap upaya pengembangan sumber daya manusia serta sebagai alat utama dalam mempercepat tercapainya misi dan visinya.

Terkait dengan rerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Menurut (Prasetyono dan Kompyurini, 2008) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen untuk mencapai tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah dilakukan.

Salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Selain komitmen organisasi faktor yang tidak kalah pentingnya berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai atau keyakinan-keyakinan yang disepakati secara bersama dalam upaya menyelesaikan segala macam hal yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Mahmudi (2005: 9) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2008) akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja pegawai.

Menurut Wirawan (2009: 5) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegaran (2006: 67) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

2. Budaya Organisasi

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2003: 79) budaya organisasi yaitu satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

3. Komitmen Organisasi

Menurut (Ikhsan dan Ishak, 2005: 35) komitmen organisasi adalah tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal yang kadang-kadang mengacu pada sikap royal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

4. Akuntabilitas Publik

Menurut (Mardiasmo, 2009: 20) Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandate (principal).

Mardiasmo (2009: 22) Empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum.
2. Akuntabilitas Proses
3. Akuntabilitas Program
4. Akuntabilitas Kebijakan

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, menunjukkan hubungan antar variabel, dan mengembangkan pemahaman baik dalam ilmu alam maupun ilmu sosial. Data pada metode kuantitatif diperoleh dengan cara mengambil sampel dari wawancara, pengisian angket, dan kemudian diolah secara statistik kemudian menghasilkan berupa angka.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.

Dasar pengambilan sampel yaitu: Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Selanjutnya apabila subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 1990:125). Teknik pengambilan sampel secara acak atau *random sampling*, dimana semua pegawai memiliki kesempatan yang sama sebagai sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *survey* dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden

2. Studi pustaka

diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dalam penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran

1. Variabel Dependen (Y)

Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikatnya. Pengambilan kuesioner dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih tahun 2012 yang berjumlah lima pertanyaan dengan indikator kemampuan pegawai, kebebasan dalam mengeluarkan ide-ide, hubungan antar pegawai, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang memiliki nilai dengan jarak yang sama.

2. Variabel Independen (X)

a. Budaya Organisasi

Pengambilan kuesioner dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih tahun 2012 yang berjumlah lima pertanyaan dengan indikator penyesuaian diri terhadap peraturan dan kebijakan, pemahaman terhadap peraturan, berani mengeluarkan pendapat untuk pengambilan keputusan, koordinasi yang baik antar pegawai, kemampuan untuk bekerja secara tim. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang memiliki nilai dengan jarak yang sama.

b. Komitmen organisasi.

Pengambilan kuesioner dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih tahun 2012 yang berjumlah lima item pertanyaan dengan indikator kesepakatan nilai dan tujuan, peraturan dan kebijakan yang berlaku di

Pemkab, perhatian pimpinan terhadap bawahannya. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang memiliki nilai dengan jarak yang sama.

c. Akuntabilitas publik

Pengambilan kuesioner dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih tahun 2012 yang berjumlah lima item pertanyaan dengan indikator kebijakan-kebijakan dari Pemkab, kesesuaian antara bidang kerja dengan kemampuan pegawai, pertanggungjawaban pegawai, pembaharuan dalam penyusunan kebijakan, menjaga nama baik Pemkab. Pengukuran variabel

dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang memiliki nilai dengan jarak yang sama.

Dalam penelitian ini budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai diberi skala interval (Lickert) 5 poin. Dimana nilai

1: Sangat tidak setuju

2: Tidak setuju

3: Netral

4: Setuju

5: Sangat setuju

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji instrumen penelitian meliputi (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik meliputi (uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang dilakukan dengan program SPSS 17.0 diperoleh $F_{hitung} = 27,018 > F_{tabel} = 2,79$ dengan p-value sebesar +0,000 dan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Dengan demikian model regresi yang menjelaskan

budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai adalah *goodness of fit*.

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Sig
(Constan)	5,989	2,912	0,006
Budaya Organisasi	0,806	4,737	0,000
Komitmen Organisasi	-0,414	-3,070	0,004
Akuntabilitas Publik	0,351	2,458	0,018
Adj $R^2 = 0,638$ $F_{hitung} = 27,018$ $F_{tabel} = 2,79$ $t_{tabel} = 1,676$			

Dengan memasukkan nilai koefisien regresi sebagaimana terdapat dalam tabel diatas pada persamaan regresi berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,989 + 0,806 BO - 0,414 KO + 0,351 AP$$

1. Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah sebesar positif 5,989 artinya apabila budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan akuntabilitas publik (X_3) konstan atau tidak berubah, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 5,989 satuan.
2. Berdasarkan koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,806 memberikan indikasi bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
3. Berdasarkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai negatif sebesar 0,414 memberikan indikasi bahwa variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurun kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.
4. Berdasarkan koefisien regresi variabel akuntabilitas publik menunjukkan nilai positif sebesar 0,351 memberikan indikasi bahwa

variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi akuntabilitas publik maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sukoharjo.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (4,737) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,000) < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi agar lebih maju.. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja diterima (H_1 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), Soedjono (2005), Sardjito (2007). Tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (-4,737) < t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,004) < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan karena individu dalam organisasi tersebut adalah pegawai negeri sipil yang peraturan-peraturan dan kebijakan sudah ditetapkan dari Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) meskipun pegawai itu berprestasi setinggi-tingginya pegawai tersebut tidak langsung diangkat jabatannya atau posisinya. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja diterima (H_2 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini

(2008), Dwi dan Mustakim (2010), Prasetyono (2007). Tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati (2009)

Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja

Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,458) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,018) < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi akuntabilitas publik maka semakin meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan akuntabilitas sebagai hubungan antara yang menyangkut saat sekarang ataupun masa depan, antar individu, kelompok dan sebagai sebuah pertanggungjawaban kepentingan merupakan sebuah kewajiban untuk memberitahukan menjelaskan terhadap berbagai tindakan dan keputusannya agar dapat disetujui maupun ditolak atau dapat diberikan hukuman bilamana ditemukan adanya penyalahgunaan kewenangan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja diterima (H_3 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desmiyawati dan Witaliza (2012). Tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono (2008), Nur Azlina (2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil uji t untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa hasil pengujian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (4,737) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,000) < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi budaya organisasi

maka semakin meningkatkan kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja diterima (H1 diterima).

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil uji t untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil pengujian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (-4,737) < t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,004) < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurunkan kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja diterima (H2 diterima)

3. Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil uji t untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hasil pengujian akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,458) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(+0,018) < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi akuntabilitas publik maka semakin meningkatkan kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja diterima (H3 diterima).

B. Saran

1. Menambah objek penelitian dimasa datang, sehingga dapat mewakili seluruh pegawai instansi pemerintahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah sampel penelitian sehingga diperoleh data yang lebih valid dan simpulan dapat digeneralisasi.

3. Bagi penelitian mendatang hendaknya menambah variabel lainnya karena pada dasarnya banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2012. Accountability.(online)
<http://www.imf.org/external/about/govaccount.htm>. Di akses tanggal 15 Juni 2013
- Arikunto, Suhasimi, 2006. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta. Jakarta
- Desmiyawati, dan Wulan Witaliza. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengetahuan Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Swasta Di Provinsi Riau)". *Jurnal Pekbis*, Vol. 4, No. 1, Hal 26-33.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ikhsan, Arfan, dan Muhammad Ishak. 2005. "Akuntansi Keperilakuan". Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur. 2002. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen". Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kreitner dan Knicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Rosda. Bandung
- Mardiana, T. 2004. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Telaah Bisnis*. Vol.5. No. 2. Hal 175-192.
- Mardiasmo. 2009. "Akuntansi Sektor Publik". Andi. Yogyakarta.
- Moehariono. 2012. "Indikator Kinerja Utama (IKU)". Rajawali. Jakarta.
- Prasetyono, Dan Nurul Kompyunni. 2007. "Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good

Corporate Governance(GCG) Survei Pada Rumah Sakit Daerah Di Jawa Timur”.
Simposium Nasional Akuntansi X Makasar, ASPP-12.

———2008. “Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik”. Simposium Nasional Akuntansi XI Pontianak. 15-16 September.

Robbins, Stephen P., 2007. ”Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi” edisi kedelapan, Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Rahmiati. 2009. “Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Dinas Dengan Komitmen Organisasi Dan Budaya Paternalistik Sebagai Variabel Pemoderasi”. Jurnal Balance, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.

Rivai, Veithzal. 2004. “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sardjono. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol 7, No 1, Hal 22-47.

Sardjito, Bambang, Danosmad Muthaher. 2007. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderating”. Simposium Nasional Akuntansi X Makasar, ASPP-01.

Sofian, Sugioko. 2009. “Pengaruh Variabel Antiseden dan Perantara terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Tugas”. Jurnal Akuntabilitas, Vol 9, No 2. Hal 182-188.

Sopiah. 2008. “Perilaku Organisasional”. ANDI. Jakarta

Trisnaningsih. 2007. “Independensi Auditor dan komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. SNA XI Pontianak.

Wirawan. 2009. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”. Salemba Empat. Jakarta.