

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN (DISHUB)
KABUPATEN KARAWANG**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TRANSPORTATION OFFICE (DISHUB)
KARAWANG DISTRICT***

Diella Fakhirah Yunansyah¹, Anggi Pasca Arnu²

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2}

diellafakhi23@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aimed to determine the partial or simultaneous effect of organizational culture, employee work discipline on the performance of the employees of the Department of Transportation (Dishub) Karawang Regency. The method used is descriptive and verification method. The population in this study amounted to 255 employees of the Department of Transportation Karawang Regency. The sample in this study amounted to 153 employees using the Solvin method. The sampling technique in this study used a simple random sampling technique. The results showed that there was a partial influence of 34.6% between Organizational Culture on employee performance and there was a partial influence between work discipline on employee performance of 23.6%. While the simultaneous influence of organizational culture and work discipline on employee performance is 58.2% and the influence of other variables outside the model is 41.8%. In conclusion, there is a significant influence between Organizational Culture, Work Discipline, and simultaneously Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of the Employees of the Department of Transportation (DISHUB) Karawang Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara budaya organisasi, Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah metode secara deskriptif dan verivikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 255 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 153 pegawai dengan menggunakan metode solvin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial sebesar 34,6% antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaru parsial antara dari Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,6%. Sedangkan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58,2% dan pengaruh variabel lain di luar model yakni 41,8%. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Persaingan global yang sedang berlangsung saat ini menuntut pegawai agar bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu menghadapi tantangan, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sebagai obyek pelaksanaan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, instansi ataupun sejenisnya. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang artinya dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tersebut (Bauw & Gunawati, 2016).

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja organisasi pemerintah merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khas nya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik, bukan untuk mencari laba (Tenda *et al.*, 2018).

Menurut Rosidin (2010) terdapat prinsip-prinsip *good governance*, yakni partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi pada consensus, berkeadilan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan visi strategis. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Karawang Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan tata kelola kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, adalah mempunyai

tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang perhubungan dan tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah Kepala Daerah.

Melihat fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang adalah banyak sekali pegawai yang berbicara sesuatu hal yang bukan konteksnya tentang pekerjaan pada saat jam kerja, keluar kantor untuk membeli makan walaupun belum jam istirahat, sering terlambat masuk kerja, dan ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaannya menumpuk. Fenomena-fenomena ini sering terjadi dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan yang mengakibatkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja.

Selain karena pegawai merupakan salah satu asset penting yang dibutuhkan oleh organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan kinerja pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku di dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan

berperilaku dari para anggota organisasi (Cushway & Lodge, 2000).

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*. Sedangkan permasalahan yang diduga berkaitan dengan budaya organisasi di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang adalah banyaknya pegawai yang belum memahami tentang budaya organisasi sehingga pegawai belum optimal melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi. Sehingga pekerjaan lama diselesaikannya.

Dalam salah satu penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai memberikan pengaruh yang besar terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja. Dalam penelitiannya tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai dan implementasi memberikan pengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan kinerja.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mendalami lebih lanjut dan mengadakan penelitian dengan memfokuskan kajian penelitian tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasinya adalah PNS dan Pegawai Bukan Aparatur Sipil Negara (PBASN) pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang, populasi 94 PNS dan 161 Pegawai Bukan Aparatur Sipil Negara (PBASN), jadi 255 total keseluruhan. Penelitian ini responden

(sampel) yang dipilih dari populasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25 *for windows*. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Agar hasil analisis data pada penelitian ini dapat representatif dan dapat dipercaya, maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator. Pada setiap indikator budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai seluruh indikator variabel dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3.

Hasil Uji Realibilitas

Diketahui r hitung variabel budaya organisasi sebesar 0,798, variabel disiplin kerja sebesar 0,828 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,774. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,6.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Hasil uji Normalitas Kolmogorov smirnov diperoleh nilai residualnya yaitu sebesar 0,200. Berarti $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian uji *statistic parametic* pada penelitian ini dapat digunakan.

Analisis Deskriptif

Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 6,192 dengan rata-rata skor 562 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Dinas Perhubungan (DISHUB)

Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah Kemampuan pegawai untuk bekerja dengan target dan tepat waktu dengan skor sebesar 587. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan oleh responden sesuai target dan tepat waktu. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah Pegawai harus memiliki rasa persatuan dan kesatuan dengan skor sebesar 548, hal ini menunjukkan bahwa terjalin rasa persatuan dan kesatuan yang baik antar pegawai mesti ditingkatkan kembali.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 3.865 dengan rata-rata skor 552 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah tanggung jawab pada pekerjaan dengan skor sebesar 567. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah Pelaksanaan tugas dengan baik dengan skor sebesar 540, hal ini menunjukkan bahwa responden mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mesti ditingkatkan kembali dalam melaksanakan tugas.

Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 5.072 dengan rata-rata skor 563 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang sudah berjalan

dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah kerjasama dengan skor sebesar 579. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja lembaga. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah Wajib menyusun perencanaan, pelaporan, dan penilaian SKP dengan skor sebesar 539, hal ini menunjukkan bahwa responden menyusun dengan baik perencanaan, pelaporan dan penilaian SKP walaupun mesti ditingkatkan lagi dalam hal pelaporan dan penilaian.

Analisis Verifikatif Korelasi Antara Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan menggunakan keluaran dari software SPSS for windows versi 25 ditunjukkan pada Tabel 1, berikut:

Tabel 1. Korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Correlations			
		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	153	153
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari hasil dari uji koefisien korelasi antara Budaya organisasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) adalah 0,667 dapat

disimpulkan bahwa korelasi antara Budaya organisasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) termasuk ke dalam kategori hubungan yang kuat.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji signifikansi ditunjukkan pada Tabel 2, berikut:

Tabel 2. Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
(Constant)		3.353	.001
Budaya_Organi sasi	.483	6.812	.000
Disiplin Kerja	.351	4.945	.000

Sumber : Pengolah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} (14,767) > t_{tabel} (1,975). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,6%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,955) > t_{tabel} (1,975). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 23,6%.

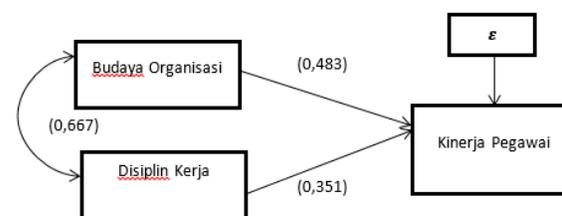
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 *for windows* maka perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Budaya organisasi (X_1)	0,483	0,233		0,113	0,346
Disiplin kerja (X_2)	0,351	0,123	0,113		0,236
Total Pengaruh					0,582
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,418

Sumber : Hasil Pengolah Data, 2020

Berdasarkan perhitungan diatas maka analisis path dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur
Sumber Pengolah data 2020

Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang

Hasil analisis uji pengaruh simultan ditunjukkan table 4, berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Simultan

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	1113.588	104.375	.000 ^b
Residual	150	10.669		
Total	152			

Sumber: Pengolah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104.375 > 3,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 58,2%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,582 \% = 0,418$ atau 41,8 %.

Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} ($14,767$) $>$ t_{tabel} ($1,975$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya koefisien korelasi antara Budaya organisasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) adalah 0,667 termasuk ke dalam kategori kuat karena terdapat pada interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, memperhatikan hasil penelitian tersebut budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kasmirudin (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.

Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($4,955$) $>$ t_{tabel} ($1,975$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 23,6%.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawatya & Raharjo (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104.375 > 3,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Simultan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

adalah 58,2%. Adapun pengaruh variabel lain adalah 41,8%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kasmirudin (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang sebesar 34,6%
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang sebesar 23,6%
3. Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang. pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Karawang yaitu sebesar 58,2%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 41,8%.

Saran

Saran Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dalam penelitian ini untuk perusahaan mengacu pada variabel budaya organisasi berdasarkan indikator

yang terendah yakni Pegawai harus ada rasa persatuan dan kesatuan antar pegawai, maka sebaiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menjadwalkan untuk agenda family gathathering kepada para pegawai agar rasa kesatuan dan persatuan antar pegawai semakin terbentuk. Mengacu pada variabel disiplin kerja berdasarkan indikator yang terendah yakni Pelaksanaan tugas dengan baik, maka sebaiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menyusun Standar Operasional Prosedur untuk setiap tugas atau pekerjaan agar pegawai paham dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Mengacu pada variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yang terendah yakni wajib menyusun perencanaan, pelaporan, dan penilaian SKP, maka sebaiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang membuat waktu tegat pelaporan para pegawai agar para pegawai menyediakan waktu untuk menyusun pelaporan tersebut.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada variabel bebasnya dapat ditambahkan agar hasil penelitiannya lebih menggambarkan mengenai objek yang akan diteliti dan populasi penelitian diperluas lagi serta penambahan pada sample agar hasil penelitian lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bauw, A., & Gunawati, N. M. D. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 18-33
- Bupati Karawang. (2008). *Peraturan Bupati Kabupaten Karawang*

- Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan tata kelola kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.* <https://peraturan.go.id/common/dokumen/perda>
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organizational Behaviour and Design, Prilaku dan desain Organisasi.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, In Revisi (Ed.).* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nasution, F. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Bisnis Corporate*, 3(2), 22-61
- Prawatya, D. A., & Raharjo, S. T. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu. *Diponegoro Journal of Management*, 1(1), 323-331
- Raharjo, A. (2013). *Teori-Teori Pembangunan Ekonomi Pertumbuhan: Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rosidin, U. (2010). *Otonomi Daerah dan Desentralisasi.* Bandung: Pustaka Setia
- Sari, N. N. P., & Kasmirudin, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Disertasi.* Universitas Riau
- Tenda, P., Rares, J., & Londa, V. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(57), 1-8