



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

Ismandra

mandra0204@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Aprin

Article Info

Kata Kunci :
Budaya Organisasi,
Reward, Kinerja Pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja pegawai di dinas Pendidikan OKI. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai staf di kantor di kantor Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir (OKI) yang berjumlah 59 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik Sampel Jenuh, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 59 orang yang mengambil seluruh pegawai sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari: Budaya Organisasi (X1), *Reward* (X2), Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan OKI.

Ismandra

mandra0204@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.01.2022

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap instansi dan organisasi sekarang ini di tuntut untuk mengembangkan dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawainya sehingga tujuan dan target dari instansi tersebut dapat tercapai agar tantangan yang dihadapi bisa diatasi, hal ini harus menuntut pihak instansi untuk melibatkan setiap pegawai dalam mencapai kepuasan setiap para pegawai sehingga kontribusi yang diberikan para pegawai bisa efektif dan bermanfaat. Perencanaan, pengawasan dan pegevaluasian terhadap para pegawai bisa dilakukan dengan penerapan fungsi manajemen sumberdaya manusia, hal ini merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis.

Mengenai pemberian reward bisa dilakukan oleh pihak organisasi kepada pegawai

karena hal ini tidak kalah pentingnya dan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Pemberian kompensasi atau penghargaan (*reward*) merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi atau penghargaan (*reward*) kepada pegawai harus dikelola dengan baik karena akan membantu institusi dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, tanpa kompensasi berupa reward yang cukup, maka kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Ghozali dan Cahyono (2002), Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi; suatu sistem dan makna bersama. Hal ini menjadi acuan didalam pegawai bekerja karena persepsi yang sama akan membuat para pegawai merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, di Dinas Pendidikan OKI budaya organisasi bisa dilihat dari bagaimana para pegawai menyelesaikan secara bersama-sama maupun berkoordinasi secara kompak menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Sarplin dalam Lako (2004) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”. Sehingga akhirnya dari permasalahan yang ada diatas maka penulis mencoba meneliti agar permasalahan itu dapat terpecahkan sehingga penulis mengambil judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir (OKI)”

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai kedudukan yang cukup signifikan, karena mempelajari bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta konsistensi dari perilaku anggotanya.

Kotter dan Heskett dalam Soetjipto (2002) berpendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, contohnya: kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar pada kepuasan para pelanggan. Jika keduanya dibandingkan, norma relatif lebih kasat mata dan lebih mudah untuk dirubah.

Menurut Robbins dalam Ghozali dan Cahyono (2002), Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi; suatu sistem dan makna bersama. Implikasi yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi sehingga mempekerjakan individu yang tidak sesuai dengan aturan organisasi akan menghasilkan pegawai yang kurang motivasi.

Sedangkan Hodge et al. (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, bahasa, dan seremoni yang dilakukan perusahaan. Sementara pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup *shared value*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan-keadaan

sekitarnya.

Reward

Reward atau kompensasi merupakan masalah yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai atau bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan.

Rivai (2006) menyatakan bahwa : “*Rewards* atau kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”.

Kinerja

Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditunjukkan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja (Jones dalam Lako,2004).

Rivai (2005) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Soeprihanto (2001), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2002), kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai organisasi antara lain :

1. Kuantitas *out put*
2. Kualitas *out put*
3. Jangka waktu *out put*
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap koperatif

Jadi kinerja mempunyai pengertian yang cukup luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan taktik manajemen yaitu suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dan motivasi yang kuat dari lingkungan kerja secara terus menerus. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai staf di kantor di kantor Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir (OKI) yang

berjumlah 59 orang.

Sampel

Menurut Sugiarto (2017:136), mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik Sampel Jenuh, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 59 orang yang mengambil seluruh pegawai sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari: Budaya Organisasi (X1), *Reward* (X2), Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Budaya organisasi

X2 = *Reward*

A = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi variabel X1 dan X2

e = Variabel yang tidak diteliti

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya

Budaya merupakan nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam , saling berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan dinas.

Penjelasan responden tentang budaya, yang ada di PT. Soelong Laoet Medan adalah 6,3% responden menjawab sangat setuju sekali, 41,4% responden menjawab sangat setuju, 52,3% menjawab setuju tentang budaya , yang diterapkan oleh pendiri atau pemilik dinas. Inisiatif dan dorongan untuk membentuk atau membangun budaya, di PT. Soelong Laoet berasal dari pendiri atau pemilik dinas karena mereka memiliki potensi terbesar untuk melekatkan dan memperkuat aspek-aspek budaya di dinas tersebut.

Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Reward*

Reward merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan dinas kepada pegawainya dalam bentuk moneter (gaji dan insentif) maupun nonmoneter (pujian, penghargaan, promosi jabatan, dan fasilitas rekreasi/liburan) selama periode waktu tertentu. Penjelasan responden terhadap variabel reward dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa penjelasan responden mengenai *reward* yang diberikan PT. Soelong Laoet Medan kepada pegawai yang telah bekerja dan telah mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan dinas adalah 5,2% dari responden

menjawab sangat setuju sekali, responden yang menjawab sangat setuju 44,0%, dan responden yang menjawab setuju 50,6%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya sebesar 0,2%.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di dinas tersebut menginginkan bahwa dinas harus lebih memperhatikan pemberian *reward* terhadap pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja di dinas tersebut.

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu dinas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan dinas.

Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa penjelasan responden mengenai kinerja pegawai. Penjelasan responden terhadap kinerja pegawai adalah 11,8% dari responden menjawab sangat setuju sekali, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 52,8%, responden yang menjawab setuju sebesar 35,1%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya sebesar 0,3%.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Untuk menguji pengaruh budaya, dan *reward* secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai F hitung > nilai F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, apabila nilai F hitung < nilai F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Model	Sum of		Mean Square			
	Squares	Df	F	Sig.		
1	Regression	8,152	2	4,076	154,131	,000(a)
	Residual	1,507	57	,026		
	Total	9,659	59			

a Predictors: (Constant), Budaya Reward Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel 4.14 diperoleh nilai Fhitung sebesar 154,131. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 3,15. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka Fhitung (154,131) > Ftabel (3,15). Keputusannya adalah Ho ditolak, dan Ha diterima,

artinya secara serempak variabel budaya , dan *reward* berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir Medan.

Tabel 4.15 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919	,844	,838	,16262

a Predictors : (Constant), Budaya ,, Rewardb dependent variable: Kinerja Pegawai Sumber ; Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,844 atau 84,4%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai (*Y*) dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya ,(X1), dan *reward* (X2) sebesar 84,4%.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji pengaruh budaya , dan *reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Soeleng laoet Medan digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai thitung > nilai ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai thitung < nilai ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.433	.197		2.199	.032
	Budaya ,	.515	.084	.534	6.112	.000
	Reward	.450	.091	.433	4.957	.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa jika dilakukan perubahan budaya , (X1) dan *reward* (X2) kearah perubahan kepada peningkatan kinerja pegawai di PT.Soeleng Laoet Medan (Y). Dari Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai thitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai thitung dari setiap variabel

independen akan dibandingkan dengan nilai *t* tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai *t* tabel 2,000.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya , (X1) memiliki nilai *t* hitung (6,112) > nilai *t* tabel (2,000), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel budaya , berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir.

Budaya, memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja , pada umumnya, dan khususnya kinerja pegawai yang berkerja di dalam suatu ,, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya , adalah sebagai alat untuk menentukan arah ,, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai, bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya , berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Soelong Laoet Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Supomo dan Indriantoro (1998) dalam Lako (2004) yang menyatakan bahwa budaya , berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial.

Hal terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan dinas adalah model budaya, macam apakah yang sebaiknya dibangun untuk mendorong kinerja pegawai. Menurut Lako (2004), model budaya , yang ideal untuk suatu , adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut ini, yaitu :

1. Kuat (*strong*), artinya budaya , yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku , (pemilik, manajemen, dan pegawai) untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompoknya dengan tujuan ,, serta mampu mendorong para pelaku , untuk memiliki tujuan (*goals*), sasaran (*objectives*), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama sehingga setiap individu yang ada dalam , tersebut mampu bekerja dan mengekspresikan potensi yang dimilikinya ke arah dan tujuan yang sama.
2. Dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*), artinya budaya , yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal, yang demikian cepat dan kompleks.

Hubungan antara pegawai dan dinas pada dasarnya merupakan hubungan timbal balik. Di satu sisi, pegawai bekerja memberikan segala yang dimilikinya, seperti tenaga, ide, dan pengetahuan kepada dinas tempat ia bekerja. Di sisi lain, pegawai menerima penghargaan (*reward*) atas pekerjaan yang dilakukannya. *Reward* (penghargaan) merupakan balas jasa yang diberikan dinas kepada pegawai yang bekerja sebagai wujud imbalan jasa atas prestasi yang dicapai setiap pegawai. Tujuan dari pemberian *reward* (penghargaan) seperti kenaikan gaji, bonus, atau tunjangan- tunjangan lain yang bersifat finansial kepada pegawai adalah untuk memotivasi para pegawai agar mereka betah bekerja dan lebih berprestasi.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Soelong Laoet Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Scott (1997), Anthony dan Govindarajan (1998), dan Merchant (1998) dalam Lako (2004) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* yang layak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh dinas dalam pemberian *reward*

kepada para pegawai adalah sistem pemberian *reward* yang akan digunakan. Menurut Patten dalam Lako (2004), agar suatu sistem pemberian *reward* efektif, maka ada tujuh kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Mencukupi, artinya sistem *reward* tersebut harus memenuhi ketentuan minimum pemerintah.
2. Adil, artinya setiap orang yang diberi *reward* hendaknya disesuaikan atau selaras dengan usaha dan kemampuan yang diberikan kepada dinas.
3. Seimbang, artinya jumlah gaji, tunjangan, bonus dan lainnya yang diberikan harus seimbang.
4. Efektif dari sisi pembiayaan, artinya gaji yang diberikan harus sepadan dengan kemampuan finansial dinas.
5. Memenuhi kebutuhan hidup pegawai.
6. Dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerjanya.
7. Dapat dipahami oleh seluruh pegawai.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi yang baik dalam pegawai menjalankan kewajiban kerja yang diembannya sangat diperlukan, ini sesuai dengan adanya pengaruh dan signifikan antra variabel budaya organisasi dengan kinerja sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan tercipta suatu keharmonisan dalam bekerja.
2. Reward yang diberikan kepada pegawai sangat baik karena walau mereka pegawai merupakan ASN yang sudah jelas penghasilan dan beberapa tunjangan yang mereka dapat tetapi alangkah baiknya reward atau penghargaan juga diberikan kepada setiap pegawai, khususnya bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja.
3. Secara bersama-sama apabila budaya organisasi dan *reward* diberikan kepada pegawai ASN maka akan sangat didambakan oleh setiap pegawai karena dari penelitian ini membuktikan hasil yang mempunyai pengaruh dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kotter, J.P, dan J.L. Heskett, 2000. **Corporate Culture and Performance**, Free Press, New York.
- Lako, Andreas, 2004. **Kepemimpinan dan Kinerja: Isu, Teori, dan Solusi**, Cetakan Pertama, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Dinas Dari Teori ke Praktik**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2005. **Performance Appraisal**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Soeprihanto, Jhon, 2000. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Supratikno, Hendrawan dkk., 2006. **Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2001. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2007. **Budaya dan Iklim , : Teori Aplikasi dan Penelitian**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W., 2002. Menuai Sukses Dalam Kegiatan Usaha, **Manajemen Usahawan Indonesia**, No. 12/TH. XXXI, Desember, Hal. 47 – 50.
- Ghozali, Imam, dan Dwi Cahyono, 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya ,onal dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Karja Dengan Komitmen: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik, **Jurnal Riset AkuntansiIndonesia**, Vol. 5, No. 3. September.