



Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar

Darwin Lie^{1*}, Christine Loist², Ady Inrawan³, Edy Dharma^{2*}, Yulianda Ranuwisastri⁵

¹Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

^{3,4,5}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

Penulis Korespondensi. Darwin Lie

e-mail: darwinstiesultanagung.ac.id

e-mail: darwinstiesultanagung.ac.id¹

christineloist@stiesultanagung.ac.id²

adyt@stiesultanagung.ac.id³

edydharma@stiesultanagung.ac.id⁴

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 28 April 2022

Revisi 29 April 2022

Diterima 30 April 2022

Tersedia Online 30 April 2022

Kata kunci:

Komunikasi, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

A B S T R A K

Objektif. Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi, disiplin kerja, dan kerja sama tim karyawan non medis pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim karyawan non medis pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar secara simultan dan parsial.

Metode Riset. Tempat penelitian dilakukan di rumah sakit Horas Insani Pematangsiantar yang berlokasi di Jl. Medan Km 2,5 Kecamatan Siantar Martoba, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan Non Medis PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar yang berjumlah 105 orang.

Hasil. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi, disiplin kerja, dan kerja sama tim karyawan sudah baik. Adanya pengaruh positif antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim karyawan. Adanya hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, disiplin kerja dengan kerja sama tim karyawan. Kemudian baik tidaknya kerja sama tim karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan disiplin kerja. Hasil uji hipotesis menyatakan H₀ ditolak, artinya komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim karyawan pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kesimpulan. Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah: Untuk mengefektifkan komunikasi sebaiknya pihak rumah sakit menyediakan fasilitas berupa rak tempat penyimpanan status pasien. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya pihak rumah sakit memberikan sanksi berupa teguran kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan rumah sakit sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Untuk meningkatkan kerja sama tim sebaiknya karyawan melakukan diskusi terkait dengan pekerjaan agar terjalin kerja sama yang baik.

A B S T R A C T

Artikel History:

Recived 28 April 2022
Revision 29 April 2022
Accepted 30 April 2022
Avalilable 30 April 2022

Keywords:

Communication, Work
Discipline, Teamwork

Objective. The aims of this study are: 1. To find out the description of communication, work discipline, and teamwork of non-medical employees at PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. 2. To determine the effect of communication and work discipline on the teamwork of non-medical employees at PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar simultaneously and partially.

Research Methods. The place of research was conducted at Horas Insani Hospital Pematangsiantar which is located on Jl. Medan Km 2.5, Siantar Martoba District, Pematangsiantar City, North Sumatra. In this study, the population used were all non-medical employees of PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar, totaling 105 people.

Results. The results of this study can be concluded as follows: Communication, work discipline, and teamwork of employees are good. There is a positive influence between communication and work discipline on employee teamwork. There is a strong and positive relationship between communication, work discipline and employee teamwork. Then whether or not the teamwork of employees can be explained by communication and work discipline. The results of the hypothesis test stated that H₀ was rejected, meaning that communication and work discipline had a positive and significant effect on employee teamwork at PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar either simultaneously or partially.

Conclusion. The suggestions from the results of this study are: To make communication effective, the hospital should provide facilities in the form of shelves where patient status is stored. To improve work discipline, the hospital should provide sanctions in the form of a warning to employees who violate the rules set by the hospital so that employees are more disciplined at work. To improve teamwork, employees should have discussions related to work so that good cooperation can be established.

1. PENDAHULUAN

PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar merupakan salah satu rumah sakit besar yang berada di pusat kota Pematangsiantar. Pembangunan kesehatan di bidang pelayanan langsung seperti meningkatkan mutu serta meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan penilaian. Dari fenomena kerja sama tim tersebut diketahui adanya karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab dimana kurangnya kepedulian dan tingginya tingkat keegoisan dalam membantu karyawan lain sehingga kurang terciptanya kerja sama dan adanya karyawan yang kurang menyadari pentingnya kekompakan dalam bekerja sama seperti melanggar jadwal piket sehingga merugikan karyawan yang lain (Pakpahan et al., 2019). Dimensi umpan balik terdapat beberapa karyawan yang kurang optimal, dimana kurang harmonisnya hubungan antar karyawan yang terlihat dari tutur kata yang kurang baik dalam mencari status pasien sehingga menyebabkan perselisihan dengan rekan kerjanya. Pada dimensi lingkungan fenomena yang terjadi yaitu tata letak status pasien yang berantakan di ruang resepsionis, dimana rak-rak status pasien terjadi kelebihan muatan sehingga dibutuhkannya rak baru dan letak ruang penyimpanan status pasien yang ada di lantai dua menjadi kesulitan tersendiri karena seringnya karyawan naik turun tangga untuk mengambil status pasien. Selain komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor yang diindikasikan dapat meningkatkan kerja sama tim karyawan (Butarbutar et al., 2021). Pada dimensi kewajiban, dimana terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan tugasnya pada jam kerja dan merasa tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga merugikan karyawan lain seperti menyelesaikan tugas yang telah ditinggalkannya. Pada dimensi larangan, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti karyawan yang menggunakan telepon rumah sakit untuk kepentingan pribadi. Tujuan utama penelitian ini Untuk mengetahui gambaran komunikasi, disiplin kerja dan kerja sama tim karyawan non medis pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Kemudian untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim karyawan non medis pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

2. STUDI LITERATUR

Komunikasi

Menurut Dewi (2007:3); (Silfiani et al., 2021), “komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang mengkhendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.” Sedangkan menurut Griffin (2004), “komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain.” Sementara menurut Daft (2008), “komunikasi adalah sebagai proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud agar memotivasi atau memengaruhi perilaku.” Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran maupun nilai agar mudah dimengerti oleh orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004); (Lie et al., 2021), “disiplin merupakan suatu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.” Sedangkan menurut Rivai (2009), “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sementara Berdasarkan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT Horas Insani Abadi dan Serikat Pekerja PT Horas Insani Abadi Nomor: 560/753/D-STK/2016, Pasal 27 tentang kewajiban karyawan.

Kerja Sama Tim

Menurut Kreitner dan Angelo (2015); (Afrianti et al., 2021), “tim adalah kelompok kecil dengan keahlian yang saling melengkapi, yang saling berpegangan secara menguntungkan, bertanggung jawab untuk

tujuan umum, tujuan kinerja dan pendekatan”. Sedangkan menurut Daft (2008:), “tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan tertentu”. Sementara menurut Robbins dan Timothy (2008), “team work atau kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.” Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah sekelompok orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan, dimana hasil kerja sama tim diharapkan akan lebih besar manfaatnya dibandingkan dengan kerja secara sendiri (Efendi et al., 2021); (Cleopatra et al., 2018).

3. METODE RISET

Horas Insani Pematangsiantar yang berlokasi di Jl. Medan Km 2,5 Kecamatan Siantar Martoba, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara. penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan Non Medis PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar yang berjumlah 105 orang. Penelitian ukuran sampel ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + n \cdot (e)^2) \dots\dots\dots \text{Hair (2014)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan Error (error tolerance)

Dari rumus di atas, maka jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = 105 / (1 + 105 \cdot (0,05)^2)$$

$$n = 105 / (1 + 105 \cdot 0,0025)$$

$$n = 105 / 1,2625$$

$$n = 83,1683 \text{ dibulatkan menjadi } 83 \text{ orang.}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan sampel sebanyak 83 orang. Untuk pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling. Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim. Dalam penelitian ini untuk analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah komunikasi, disiplin kerja dan Y adalah kerja sama tim. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 dengan hasil hitung regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,775	3,880	
Komunikasi	,202	,035	,513
Disiplin Kerja	,090	,031	,261

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 8,775 + 0,202X_1 + 0,090X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X_1 (komunikasi), X_2 (disiplin kerja), dan Y (kerja sama tim) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk

memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r , nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.376	3.368

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Komunikasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kerja sama tim (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Dari hasil korelasi pada tabel 5.9 di atas, diperoleh nilai $r = 0,626$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, disiplin kerja dengan kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,392$, artinya tinggi rendahnya kerja sama tim karyawan pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh komunikasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan disiplin kerja yang diuji berpengaruh terhadap kerja sama tim. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 3. Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	583.722	2	291.861	25.735	.000 ^b
Residual	907.266	80	11.341		
Total	1490.988	82			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,735 $> F_{tabel}$ dengan (0,05 ; 2 vs 80) sebesar 3,11 atau dengan signifikansi 0,000 $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, artinya komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan disiplin kerja yang di uji berpengaruh terhadap kerja sama tim. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4. Perkiraan Nilai t_{hitung}

Model	T	Sig.
(Constant)	2.261	.026
1 Komunikasi (X ₁)	5.725	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	2.915	.005

a. Dependent Variable: Kerja Sama Tim (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X₁ (komunikasi) sebesar 5,725 $> t_{tabel}$

dengan $df = n-k-1$ ($83-2-1=80$) sebesar 1,990 atau signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 2,915 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($83-2-1=80$) sebesar 1,990 atau signifikansi $0,005 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar.

Pembahasan

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa komunikasi pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, karyawan lebih meningkatkan komunikasi dengan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, diharapkan kepada karyawan untuk menjalankan kewajiban serta menjauhi larangan dan menaati peraturan yang berlaku dalam rumah sakit. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Untuk itu, sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kemampuan kerja sama nya serta kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

5 KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komunikasi diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,93. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,23 berada pada dimensi sumber untuk indikator kemampuan atasan memimpin kegiatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,37 berada pada dimensi lingkungan untuk indikator fisik. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,95. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,23 berada pada dimensi kewajiban untuk indikator menjaga nama baik rumah sakit. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,36 berada pada dimensi kewajiban untuk indikator kehadiran. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang kerja sama tim diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,89. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,12 berada pada dimensi kerja sama untuk indikator penerahan kemampuan secara maksimal. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,36 berada pada dimensi kepaduan untuk indikator kekompakan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kerja sama tim (Y) pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, disiplin kerja dengan kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan baik tidaknya kerja sama tim (Y) pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kerja sama tim pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, V., Putra, R. B., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 70–79.
- Butarbutar, M., Efendi, Silaen, M. F., & Sudirman, A. (2021). Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 10.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>.

Daft, Richard L. 2008. Manajemen. Jilid 1, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.

Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712>.

Griffin, Ricky. W. 2004. Manajemen. Jilid 1, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.

Lie, D., Butarbutar, M., Nainggolan, L. E., & Pantas, H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(1), 32–46.

Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PT Horas Insani Abadi dan Serikat Pekerja PT Horas Insani Abadi Nomor: 560/753/D-STK/2016. Tentang Kewajiban dan Larangan.

Rivai, Viethzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kesebelas. Jakarta: Salemba Empat.

Silfiani, M., Wijayanto, S. A., & Fauzi, A. K. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 54–68.