

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bekangdam IV/Diponegoro

Vanessa Elvareta¹, Sutarto Wijono²

¹² Universitas Kristen Satya Wacana

vanessaelvaretaa@gmail.com

Received August 09, 2021;

Revised Month DD, 20YY;

Accepted September 15, 2021;

Published Online September 15, 2021

Conflict of Interest

Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: This research was conducted to see the relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment to Civil Servants (PNS) Bekangdam IV/Diponegoro. Using the theory of Mayer & Allen (2004) and Cameron & Quinn (2006). The measuring tools used for Organizational Culture are the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) with a total of 24 items and the Organizational Commitment Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) with a total of 18 items. The research method used is quantitative by distributing questionnaires to 60 respondents, selecting the sample using simple random sampling. Data analysis using SPSS 16.0 for windows. The results showed that 75% had a moderate organizational culture and 50% had a moderate organizational commitment. Correlation test found $r = 0.052$ and $\text{sig } 0.690$ ($p > 0.05$), which means that from this study there is no relationship between organizational culture and organizational commitment in civil servants Bekangdam IV/Diponegoro.

Keyword : Organizational Culture, Organizational Commitment, Civil Servant



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

How to Cite: Vanessa Elvareta1, Sutarto Wijono2. 2021. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bekangdam IV/Diponegoro. JIBK Undiksha, V.12 (03): pp. 406-411, DOI: 10.23887/jibk.v12i3.38351

Pendahuluan

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung (Hanafi, Sitorus, dan Gabriel, 2019). Sumber daya manusia menjadi salah satu modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan maupun organisasi baik organisasi profit maupun non profit. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Sulistia dan Santy, 2019). Aparatur Sipil Negara harus memiliki standar kompetensi serta pengetahuan dan wawasan yang luas dan mengikuti perkembangan terkini di bidang pekerjaannya (Suradi, 2019). TNI tersebar dalam bentuk berbagai macam kesatuan, salah satunya Pembekalan dan Angkatan

IV/Diponegoro. Pembekalan dan Angkutan IV/Diponegoro merupakan badan pelaksana pusat markas besar Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) yang memiliki fungsi utama menyediakan pelayanan persediaan *logistic* tempur dan angkutan perang. Dalam organisasi militer tidak hanya melibatkan Prajurit tetapi juga Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mempunyai komitmen dalam menjalankan profesinya sebagai PNS.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang PNS pada 17 September 2020. Penulis mendapatkan hasil wawancara 6 PNS mengatakan memiliki komitmen yang baik selama bekerja dan tidak mengalami penurunan, ada juga yang mengatakan komitmen yang ada dalam dirinya tinggi sehingga mengikuti aturan dan norma yang ada, hadir tepat waktu dan terlibat aktif dalam organisasi. Akan tetapi 4 PNS mengatakan memiliki tingkat komitmen rendah, kurangnya kepekaan terhadap organisasi, kurang berperan dalam organisasi, dan terlambat masuk kantor. Dimensi komitmen organisasi yaitu *Affective Commitment* berkaitan dengan pelekatan dalam emosi, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan, dan *Normative Commitment* berkaitan mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan ada masalah yang terkait dengan komitmen organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan bagian integral dari organisasi untuk menjaga kualitas, pengembangan, dan keberlanjutan organisasi (Batugal & Tindowen, 2019). Oleh sebab itu penelitian tentang komitmen organisasi perlu dilakukan di organisasi tersebut agar karyawan tidak hanya sekedar merupakan anggota formal, tetapi juga memiliki sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Yasa, 2018). Hal ini mencerminkan kepercayaan karyawan dalam misi dan sasaran kerja pendirian dan kesediannya untuk mengeluarkan upaya dalam prestasi mereka dengan maksud untuk melanjutkan bekerja disana (Singh & Pandey, 2004 dalam Cabral & Suprptu).

Komitmen organisasi penting dan wajib dimiliki, sebab hal tersebut menjadikan karyawan untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka dan lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian serta waktu untuk pekerjaannya. Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi akan memberikan dampak negatif, kurangnya tanggungjawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mardiyana & Riana, 2019). Dalam buku Robbins (2001) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membawa sukses bagi organisasi, karena mereka merasa ikut memiliki organisasi, ada baiknya karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi sehingga secara psikologis karyawan terlihat dalam suatu pekerjaan untuk mengidentifikasi dirinya dengan menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan kepribadiannya. Komitmen yang tinggi membuat seseorang mempunyai kesediaan untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Pane dan Fatmawati, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan tarik diri dari organisasi, baik fisik maupun psikologis.

Menurut Steers dan Porter (dalam Puspita, 2014) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal (*job satisfaction, psychological contract, job choice factors, personal characteristic*), faktor organisasi (*initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*), dan faktor non-organisasi. Selain itu terdapat juga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Da Silva, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dipandang sebagai nilai yang memandu perilaku individu dan akan memengaruhi individu karena nilai-nilai yang akan membuat mereka percaya pada organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi.

ASN harus memiliki nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan, serta sadar akan tanggungjawab sebagai abdi masyarakat (Suradi, 2019). Budaya organisasi yang baik akan memengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula (I Wayan, 2017). Budaya organisasi pada PNS di Bekandam IV Diponegoro yaitu harus tepat waktu dan disiplin kerja, serta adanya tunjangan hari tua. Tetapi yang terjadi pada PNS di Bekandam IV/Diponegoro masih ada yang tidak tepat waktu dalam bekerja. Apabila budaya organisasi pada PNS baik maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sosialisasi terjal dengan baik, dan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merumuskan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bekandam IV/Diponegoro.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori secara objektif dengan cara meneliti hubungan antar variabel dengan hasil data yang berbentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011). Alasan peneliti menggunakan penelitian korelasi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penulis menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini dilakukan pada PNS di Bekangdam IV/Diponegoro dengan sample yang digunakan 60 orang dari populasi 153 orang sebagai responden yang akan di teliti. Dengan menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* oleh Meyer and Allen (1990) terdiri dari 18 pernyataan dari 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang di adopsi oleh Cameron and Quinn terdiri dari 24 pernyataan dari 6 dimensi yaitu *Dominant Characteristic*, *Organizational Leadership*, *Management of Employees*, *Organizational Glue*, *Strategic Emphases*, dan *Criteria of Success*. Untuk penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Penulis menggunakan rumus Yamane (dalam Imran, 2017) :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- d² : Presisi (berdasarkan σ yang diinginkan, misal ditetapkan 10%)

maka,

$$n = \frac{150}{150(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{150(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{150}{2,5} = 60$$

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono, 2015). Dalam skala likert responden dapat menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaiannya terhadap isi pernyataan, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Kuesioner diberikan kepada PNS Bekangdam IV/Diponegoro dan mengisi sesuai dengan keadaan masing-masing responden.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Correlations

		Komitmen_Or ganisasi	Budaya_Organi sasi
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1	.052
	Sig. (2-tailed)		.690
	N	60	60
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	.052	1

Sig. (2-tailed)	.690	
N	60	60

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi hal ini dilihat dari skor $r = 0,052$ dengan signifikan sebesar $0,690$ ($p > 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi budaya organisasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi ditolak. Ini artinya bahwa budaya organisasi bukan menjadi faktor yang memiliki peran terhadap tercapainya komitmen PNS di Bekandam IV/Diponegoro. Ada beberapa kemungkinan hal itu terjadi, pertama sebagian PNS menganggap bahwa budaya organisasi yang ada di Bekandam IV/Diponegoro merupakan suatu sistem yang sudah dianggap biasa sehingga tidak meningkatkan komitmen diantara mereka. Pernyataan ini didukung oleh temuan Logahan & Aesaria (2014) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan komitmen pada pegawai sebaiknya organisasi memperbaiki sistem yang ada, agar karyawan memberikan kontribusi yang tinggi. Kedua, sebagian besar PNS menganggap bahwa budaya organisasi yang ada di Bekandam IV/Diponegoro bukan menjadi satu-satunya yang paling menentukan dalam meningkatkan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Tectona (2019) yang mengatakan bahwa karyawan yang memahami dan memiliki budaya organisasi tinggi cenderung akan memberikan hal yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja, sedangkan jika memiliki budaya organisasi yang rendah cenderung akan melakukan hal-hal yang tidak diinginkan sehingga memiliki hubungan yang kurang baik dengan organisasi.

PNS memiliki keyakinan budaya organisasi merupakan bagian yang sudah seharusnya diikuti oleh semua PNS. Da Silva, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dipandang sebagai nilai yang memandu perilaku individu dan akan memengaruhi individu karena nilai-nilai yang akan membuat mereka percaya pada organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi.

Meyer et al (2012) mengatakan budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka akan menciptakan tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku pada organisasi. Sehingga karyawan dapat terlibat dalam organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Tetapi pada PNS di Bekandam IV/Diponegoro didapatkan bahwa tidak adanya pemberian pemahaman tentang budaya organisasi dari atasan sehingga PNS hanya mengetahui budaya apa yang ada dalam organisasi tersebut melalui pemikiran individu masing-masing.

Sehingga pemahaman mengenai budaya organisasi hanya sebagian PNS saja yang mengerti dan rata-rata PNS hanya berfikir bagaimana budaya yang ada dalam organisasi tersebut dengan mengandalkan penglihatan dan apa yang mereka rasakan selama bekerja. Budaya organisasi merupakan sistem pengertian yang diterima secara bersama yang memiliki karakteristik yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, identitas, dan pola-pola komunikasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh T. Zulkifli (2014) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen karyawan, dikarenakan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut negatif. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Nurhaida dan Susilastri (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan atau pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Nikpour (2017) pada pegawai dinas di Kerman dan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bekandam IV/Diponegoro. Karena PNS Bekandam IV/Diponegoro menganggap bahwa budaya yang ada pada organisasi sudah biasa sehingga tidak meningkatkan komitmen dalam organisasi.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Kepala Bekangdam IV/Diponegoro, PNS Bekangdam IV/Diponegoro dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

Referensi

- Aesaria, S. M., & Logahan, J. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2).
- Allen & Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Andi., Sudarno., & Nyoto. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan, dan Bisnis*, 4(1). 59-70
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4).
- Asnofidal. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Suara Edukasia*.
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11).
- Cabral, J. S., & Suprpti, N. W. S. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan di Childfund Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7).
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture.
- Colquitt, J.A., J.A. Lepine, & M.J. Wesson. (2018). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace. New York: McGraw-Hill.
- CompanyX. (2019). Organizational Culture Assessment Instrument.
- Da Silva, L. P., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G., & Neto, P. J. D. L. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction. *Business Management*, 20(3).
- Dewi, I. G. A. K. R., & Ida. B. K. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Silence* pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1). 289-316.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1). 48-56.
- H. Miftachul 'Ulum, ST.,MM. (2016). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Edisi Pertama. Malang.
- Hanafî, M., Sitorus, H., & Gabriel, T. J. (2019). Meningkatkan Pembinaan Karir Perwira Terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok TNI AD di Kodam Jaya/Jayakarta (Studi Bidang Jabatan Perwira Pertama di Brigif Mekanis 1 PIK/Jayasakti). *Jurnal Strategi Perang Semesta*. 5(2).
- Imran, H. A. (2017). Peran Sampling dan Distribusi Data Dalam Penelitian Komunikasi Pendekatan Kuantitatif. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. 21(1). 111-126.
- Mardiyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11).
- Mitić, S., Vukonjanski, J., Terek, E., Gligorović, B., & Zorić, K. (2016). Organizational Culture and Organizational Commitment: Serbian Case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 6(1), 21-27.
- Nikpour, A. (2016). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6. 63-72.
- Nurchaya, T. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) Klego Boyolali. *Publikasi Ilmiah*.
- Nurhaida., & Susilastri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu*, XIII(6).

- Pane, S. R., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2).
- Pradita, B. N., & Umi. A. I. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Teknik PT X di Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, cv. Bandung.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Qulub, K. (2019). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Model Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employess Commitment to Organization. *International Business Management, Medwell Journals*, 11(3).
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1). 617-626.
- Sousa, E. A. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan. *E-Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7).
- Sulistia, S. R., & Santy, R. D. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil BENGPU SPAL DITPALAD. *Jurnal*.
- Suradi. (2019). The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment for Participants in Leadership Education and Training Level IV of the Ministry of Finance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(5).
- Sutikno, Y., Sonika., & Jelita, R. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru. *Instructional Development Journal*, 3(3).
- Syahrudin. (2016). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Management and Behavioral Studies*.
- T, Z., Paranoan., & Djumalni, A. (2014). Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Refom*, 2(2).
- Wardana, M. N. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian "X" Jakarta.
- Wiguna, I. W. A., & Wirasedana, I. W. P. (2016). Komitmen Organisasi dan Asimetri Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(3).
- Windasari, R., & Budiani, M. S. (2018). Perbedaan Organisasi Pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3).
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <Elvareta> <2021>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38351>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: