

Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji

Dimi Sustia¹, Bovie Kawulusan^{1*}, Junaidi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: boviekawulusan@gmail.com

Abstrak.

Fenomena kinerja organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan. Kondisi demikian diyakini merupakan dampak dari persoalan analisis jabatan serta pola pengembangan karir yang belum terstruktur dan berkesinambungan. Analisis jabatan yang masih belum mendapat perhatian. Pengembangan karir belum menjadi orientasi utama bagi pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang hanya mampu menerima keputusan apabila ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi. Kinerja organisasi belum optimal, hal ini terlihat dari realisasi pencapaian target yang tidak maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software statistic meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 56,8 persen. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 47,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 62,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,8 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Analisis, Jabatan, Kinerja, Pengembangan karir.

Abstract.

The phenomenon of organizational performance at the Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji is still not optimal, this can be seen from the realization of achievements that are not in accordance with the targets as planned. Such conditions are believed to be the impact of job analysis issues and career development patterns that are not yet structured and sustainable. Job analysis is still not getting attention. This is indicated by the fact that there are still unfulfilled job analysis indicators. Organizational performance is not optimal, this can be seen from the realization of the achievement of targets that are not optimal. The formulation of the problem in this study is whether job analysis and career development affect organizational performance, either partially or simultaneously. The results of hypothesis testing indicate that job analysis partially has a positive influence on performance with a contribution of 56.8%. Career development has a positive influence on performance with a contribution of 47.1%. Simultaneous hypothesis testing shows that job analysis and career development together have a positive influence on performance with a contribution of 62.2%, while the remaining 37.8% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: Analysis, Career development, Job, Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sarana dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja sama demi mencapai tujuan bersama sebagaimana yang telah disepakati dan ditetapkan. Upaya mencapai tujuan tersebut, maka faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan

menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Oleh karena itu SDM merupakan faktor yang paling utama di dalam organisasi, karena apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi demi kepentingan manusia.

Pelaksanaan misi organisasi juga dikelola dan dijalankan oleh unsur SDM, dengan begitu faktor manusia memiliki posisi

yang sangat strategis dalam semua aktivitas organisasi. Betapapun banyaknya sumberdaya yang dimiliki organisasi, tetap saja faktor manusialah yang akan menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuannya. Terlebih lagi di tengah era globalisasi dengan dinamika perubahan yang selalu dinamis merupakan tantangan baru bagi organisasi untuk turut bersaing. Perubahan eksternal inilah yang memaksa semua organisasi untuk segera mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi. Kondisi demikian tidak hanya berlaku pada bagi sektor privat, namun juga pada sektor publik.

Kinerja organisasi dipandang sebagai realita tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuannya. Bagaimana pencapaian kinerja organisasi tentunya tidak terlepas dari peran SDM sebagai faktor pelaksanaannya. Hal demikian tentunya membawa ke pemikiran bahwa kemampuan kerja SDM di dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi itu sendiri.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu diantaranya adalah bagaimana mengelola SDM dengan tepat. Upaya pengelolaan ini salah satunya adalah dengan analisis jabatan pegawai agar peranannya berjalan dengan efektif dan tepat guna. Analisa jabatan adalah suatu kegiatan untuk mencatat, mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur, misalnya Apa yang dilakukan pekerja pada jabatan tersebut, Apa wewenang dan tanggung jawabnya, Mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, Bagaimana cara melakukannya, Alat-alat dan bahan-bahan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya, Besarnya upah dan lamanya jam bekerja, Pendidikan, pengalaman dan latihan yang dibutuhkan, Keterampilan, sikap dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dan lain sebagainya.

Sebuah organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan pegawai

haruslah terlebih dahulu melakukan identifikasi yang jelas terhadap karakteristik pekerjaan yang sesuai. Salah dalam melakukan identifikasi terhadap pekerjaan/jabatan akan memberikan efek buruk terhadap orang yang ditunjuk untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karena itu para staf pada bagian sumber daya manusia dan manajernya harus memahami pentingnya melakukan identifikasi terhadap karakteristik pekerjaan dan bagaimana hubungannya dengan kinerja dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

Suatu organisasi dengan melaksanakan analisis jabatan secara tepat dapat mengetahui dengan pasti rincian tugas masing-masing bagian dalam organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan/pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut. Hal ini berdampak pada kemampuan organisasi untuk menetapkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang tepat sehingga dapat menghasilkan sumberdayasumberdaya manusia yang berkualitas bagi kegiatan operasional organisasi dan peningkatan kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji terkait dengan analisis jabatan yang masih belum mendapat perhatian. Hal ini diindikasikan oleh masih terdapat indikator analisis jabatan yang belum terpenuhi, contohnya banyaknya pegawai yang menempati jabatan non-liner dengan keahlian dasarnya berupa latar belakang pendidikan.

Berdasarkan data, dapat dijelaskan bahwa dari 7 indikator pemenuhan analisis jabatan yang baik masih terdapat 2 poin yang masih belum terpenuhi. Indikator ke-6 yaitu pendidikan pelatihan hanya terpenuhi 60%, dimana sebanyak 40% pegawai menempati posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi selain analisis jabatan, adalah pengembangan karir. Ditinjau dari perspektif organisasi, kegagalan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, sehingga

dapat mengakibatkan pegawai frustrasi, merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai, dan mempercepat keinginan untuk berpindah organisasi.

Organisasi harus mengelola karir pegawai untuk memaksimalkan pengembangan karir mereka. Pengembangan karir yang efektif tentunya menjadi harapan bagi setiap pegawai, karena pola pengembangan karir yang terstruktur diharapkan dapat meminimalisir ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya secara maksimal, jika seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan posisi yang diinginkan maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama Tahun Anggaran 2021 pelatihan yang diikuti pegawai sebanyak 3 kegiatan. Dari ketiga kegiatan ini semuanya berupa kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan bukan pelatihan yang sifatnya spesifik terkait dengan peningkatan kompetensi khusus terkait dengan linieritas latar belakang bidang keilmuan dengan tupoksi masing-masing pegawai.

Permasalahan faktor analisis jabatan dan pengembangan karir sebagaimana telah diuraikan di atas, tentunya secara otomatis akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena kinerja organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan.

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari masih ada sasaran kegiatan pada Tahun Anggaran 2021 yang pencapaiannya tidak sesuai dengan target. Pembentukan dan Penyelenggaraan Sekolah Lapang Kelompok Tani Tingkat Kabupaten hanya tercapai 57% saja. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh parsial maupun simultan analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan pada faktor-faktor analisis jabatan, pengembangan karir dan kinerja seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Penelitian yang dilakukan dengan mensurvey subjek lewat pengukuran indikator-indikator semua variabel yang dituangkan pada pernyataan-pernyataan di dalam kuisioner. Kemudian hasilnya akan dihitung secara statistik untuk mendapatkan jawaban dari apa yang telah dihipotesiskan.

Definisi operasional masing-masing variabel pada penelitian ini adalah Analisis jabatan (X_1), yaitu proses sistematis dari penentuan keterampilan, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Pengembangan Karir (X_2), yaitu suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Kinerja organisasi (Y), yaitu tingkat pencapaian sasaran dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut, sesuai dengan standar yang berlaku.

Arikunto (2012:107) menyatakan populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Berdasarkan data yang ada, pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji yang berjumlah 47 orang. Menurut Arikunto (2012:117) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 25 persen. Bertolak pada teori tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai setelah dikurangi 1 orang yaitu pimpinan, sehingga berjumlah 46 orang pegawai.

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung

maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Algifari, (2013:19) mengatakan statistik merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan

pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner sebagai Instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari penghitungan yang dilakukan dengan SPSS Ver. 21.0 adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda $X_1, X_2 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.537	6.152		2.426	.003
X1	.749	.359	.711	10.747	.000
X2	.553	.317	.305	2.316	.005

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh a sebesar 15,537; b_1 sebesar 0,749 dan b_2 sebesar 0,553 bentuk persamaan regresi linear berganda.

$$\hat{Y} = 15,537 + 0,749X_1 + 0,553X_2.$$

Hasil persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,749 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan analisis jabatan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,749 satuan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,553 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,553 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 15,537 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat analisis jabatan dan pengembangan karir (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja sebesar 15,537 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk analisis jabatan yaitu 8,678 dengan konstanta 19,270 pada t_{tabel}

dengan db 46 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,679 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel analisis jabatan adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji.

Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir yaitu 2,810 dengan konstanta 5,031, pada t_{tabel} dengan db 46 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,679 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0.008 yang berarti probabilitas 0.008, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji.

Hasil perhitungan diperoleh a sebesar 15,537; b_1 sebesar 0,749 dan b_2 sebesar 0,553 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,537 + 0,749X_1 + 0,553X_2$$

Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,749 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan analisis jabatan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,749 satuan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,553 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,553 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 15,537 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat analisis jabatan dan pengembangan karir (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja sebesar 15,537 satuan.

Nilai F_{hitung} sebesar 179,690 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,2. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama analisis jabatan

dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel analisis jabatan dan pengembangan karir kerja menjelaskan variable kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*). Nilai *R Square* sebesar 0,622 artinya sebesar 62,2% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas analisis jabatan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diartikan bahwa semakin baik analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama dijalankan maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Secara empiris penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, sebagaimana disimpulkan oleh Meryance dkk. (2014) bahwa variabel analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Besaran pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja yaitu 56,80%. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Besaran pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yaitu 47,10%. Serta Analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mesuji. Besaran pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu 62,20%, sisanya sebesar 37,80% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk.. 2021. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung, Saburai Press.
- Algifari. 2013. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, edisi 2, AMP YKPN, Yogyakarta
- Arikunto Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.
- Atmosoeperto. 20013. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Organisasi*, Cetakan Keduabelas, Jakarta: Gramedia.
- Bastian, Indra. 2013. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Daryanto dan Abdullah. 2013. *“Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi”*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Dessler, Gerry. 2016. *Manajemen Personalialia* (Alih Bahasa : Darma), Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Distyawayat. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017*.
- Dwiyanto, Agus. Dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2014. *Manajemen Publik*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Gramedia
- Hutabarat, Yoseph P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Manajemen dan Akuntansi STINDO Medan Vol. 2 No. 3 Desember 2020*
- Joko, Tri. Munir, Razak. Fattah, Nur. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*. STIEAMKOP Makassar Volume 2 No. 2 2019
- Kasmir. 2012. *“Manajemen Perbankan”*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan. Isu*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : Gava Media.
- Mangkuprawira, TB. Sjafriz. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Meryance, Meryance. Rafani, Yudi. Pratiwi, Dini. Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol 1 No 1 2014*
- Moekijat, 2016. *Asas-asas Prilaku Organisasi*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Robbins, Steppen P.2016. *Perilaku Organisasi*.Edisi Kesepuluh. Indeks. Jakarta.
- Ruky S. Achmad, 2016, *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita*, Cetakan Keduabelas, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,.
- Saksono, 2013, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: KANISIUS.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.

Wartini, Sri. Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol.3, No.1, April 2014.*

Yuwono, dkk. 2012. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada. Strategi.* Cetakan Kedelapan Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.