

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Febby Ingriani¹, Hadiyanto², Ahmad Sabandi³, Singgih Ginanjar⁴

¹²³⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 04 November 2024

Direvisi pada tanggal 01 Januari 2025

Diterima pada tanggal 30 Februari 2025

Terbit online pada tanggal 30 Maret 2025

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai, Iklim Organisasi



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

*Penulis Korespondensi:

Febby Ingriani

Email: febbyingriani8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bahwa adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dan mengkaji seberapa besar iklim organisasi yang dilakukan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, dengan populasi 76 pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Ukuran sampel pada penelitian ini adalah 44 pegawai, dipilih menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala likert, kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan rumus mean. Hasil analisis data menjelaskan terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,367. Maka, hipotesis secara simultan membuktikan adanya pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Perhitungan pada koefisien determinasi menerangkan bahwa variabel iklim organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 36,7%.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama. Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan maju dan berkualitas apabila memiliki badan struktur organisasi yang baik. Faktor utama yang mendukung organisasi itu akan berjalan dengan baik atau tidak adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia ini jika di dalam lembaga atau instansi disebut dengan pegawai atau karyawan.

Pada umumnya kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan kualitas, loyalitas,

kreatifitas, inisiatif dan ketepatan waktu. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakat serta menggunakan waktu sebaik mungkin, oleh karena itu kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam memberikan pencapaian tujuan yang optimal dalam suatu organisasi.

Untuk mewujudkan hal di atas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional dalam bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan Rivai (2012:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya produktivitas yang baik, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan Fattah (dalam Trianti, 2008:10) bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan. juga disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi, dan iklim organisasi. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun bersumber dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya iklim organisasi. Dengan iklim organisasi yang baik di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, konflik organisasi dapat dihindarkan sehingga akan berdampak terhadap keadaan lingkungan kerja yang kondusif.

Juga disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi, dan iklim organisasi. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun bersumber dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya iklim organisasi. Dengan iklim organisasi yang baik di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, konflik organisasi dapat dihindarkan sehingga akan berdampak terhadap keadaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dalam kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang satu

dengan organisasi lainnya tentu berbeda-beda.

Iklm organisasi yang berbeda-beda dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang berada di dalam organisasi. Perilaku pegawai di dalam organisasi bermacam- macam seperti komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, moral pegawai serta perilaku konflik. Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja, sedangkan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi kejiwaan anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Subjek penelitian adalah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Populasi berjumlah 76 orang dan sampel ditentukan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan total sampel sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket model skala likert, dengan alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot jawaban dari masing-masing jawaban diberi skor 5,4,3,2 dan 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus rata-rata (*mean*). Langkah-langkahnya yaitu verifikasi data, memberikan skor, menghitung skor dan membuat kategori hasil dari olahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

1) Kinerja Pegawai

Pengolahan data tentang kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat terlihat pada tabel di bawah ini:

No	Indikator	Total		
		Rata-rata	TCR	Klasifikasi
1	Kualitas	4,42	88,40%	Baik
2	Loyalitas	4,26	85,38 %	Baik
3	Kreatifitas	4,35	87,15 %	Baik
4	Inisiatif	4,42	88,58 %	Baik
5	Ketepatan Waktu	4,38	87,72 %	Baik

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator

inisiatif yaitu 4,42 dengan besaran persentase 88,58%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator loyalitas yaitu 4,26 dengan persentase 85,38%. Secara umum, skor rata-rata kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 4,36 dengan besaran persentase 87,32%. Artinya, kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik.

2) Iklim Organisasi

Pengolahan data tentang iklim organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat terlihat pada tabel di bawah ini:

No	Indikator	Total		
		Rata-rata	TCR	Klasifikasi
1	Lingkungan Fisik	4,43	88,72 %	Baik
2	Kerjasama	4,22	84,46 %	Baik
3	Dukungan	4,27	85,56 %	Baik
4	Penghargaan	4,22	84,46 %	Baik
5	Tanggung Jawab	4,15	83,18 %	Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari iklim organisasi terdapat pada indikator tindakan lingkungan fisik yaitu 4,43 dengan besaran persentase 88,72 %. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu 4,15 dengan besaran persentase 83,18 %. Secara umum, skor rata-rata iklim organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 4,25 dengan besaran persentase 85%. Artinya, pengawasan kepala melekat di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik.

2. Pembahasan

1) Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan “Baik” yaitu dengan persentase sebesar 87,95%. kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan instansi.

Kinerja menurut Torang (2013:74) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang

berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari hasil penelitian ditetapkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai sudah baik namun diharapkan kepada pegawai agar dapat terus meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa indikator kinerja, dapat dilihat bahwa indikator kerjasama berada pada persentase dan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator loyalitas yaitu 4,26 dengan persentase 85,38%. Maka hal ini dapat terlihat masih kurangnya loyalitas antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. loyalitas kerja pegawai terletak pada kesetiaan seorang pegawai terhadap tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sudimin (2003:80) loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, fikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melakukan tindakan- tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Sastrohadiwiryo (2002:35) bahwa kesetiaan adalah kesanggupan mentaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh tanggung jawab. Dari beberapa indikator kinerja, dapat dilihat bahwa indikator kerjasama berada pada persentase dan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator loyalitas yaitu 4,26 dengan persentase 85,38%. Maka hal ini dapat terlihat masih kurangnya loyalitas antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Loyalitas dalam kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang membantu meningkatkan produktivitas dan keseluruhan proses manajerial sebuah organisasi. loyalitas pegawai dapat didefinisikan sebagai sikap dedikasi dan komitmen yang kuat kepada pekerjaan mereka, organisasi dan rencana strategi yang telah ditetapkan.

Menurut (Agustini, 2011), upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara berikut:

a) Perhatian khusus kepada karyawan khusus

Ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan. Untuk memahami kemajuan karyawan,

perusahaan harus memantau karyawan. Tugas ini biasanya dilakukan oleh HRD dengan hati-hati dan tidak sembarangan. Karyawan yang memenuhi syarat (berkualitas) harus diberikan kompensasi positif, yang merupakan salah satunya ialah berupa bonus. Ini akan mencegah karyawan untuk tidak berganti pekerjaan karena semua kebutuhan di dalam perusahaan sudah terpenuhi.

b) Membangun nilai kekeluargaan

Menjalin hubungan dekat dengan karyawan. Ada kegiatan di luar seperti piknik dengan semua anggota perusahaan. Nilai ini juga dapat dibangun sekitar jam makan siang dengan karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang hari bisa dilakukan selama 1 bulan sekali atau seminggu sekali. Karenanya, akan ada kedekatan antara karyawan dan pemimpin.

c) Meningkatkan karir

Mempromosikan kinerja karyawan sangat penting karena merupakan kebanggaan. Karyawan paling bahagia ketika mereka mengambil posisi lebih tinggi. Ini adalah pekerjaan dalam proses di mana penghargaan meningkatkan moral pekerja yang bekerja berdasarkan aset perusahaan mereka yang berharga.

d) Analisis

Dengan menganalisis keadaan karyawan, pemimpin akan mengetahui situasi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22—25 tahun berbeda dengan karyawan 30—35 tahun, di mana mereka telah lulus dari perguruan tinggi dan belum menikah.

e) Membina hubungan kerja

Ada keterbukaan dalam hubungan kerja, pemahaman tentang pemimpin dan karyawan, perlakuan yang superior bagi bawahan dengan tidak memperlakukan bawahan sebagai pesuruh, tetapi sebagai teman. Pemimpin juga harus mencoba menyelami kepribadian karyawan sebagai sebuah keluarga.

f) Menciptakan lingkungan kerja nyaman

Misalnya, mengurus kebutuhan spiritual, memperhatikan keselamatan karyawan untuk melihat ke masa depan, dan menyediakan fasilitas yang menghibur.

2) Iklim Organisasi

Berdasarkan analisis data bahwa iklim organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan “Baik” yaitu dengan persentase sebesar 84,93%. Iklim organisasi merupakan suasana atau keadaan yang meliputi suatu sifat-sifat karakteristik lingkungan yang ada dalam organisasi, dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja, serta mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Menurut Siagian (2001:63) iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Dari hasil penelitian ditetapkan bahwa iklim organisasi berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sudah baik namun diharapkan kepada dinas agar dapat terus meningkatkan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja.

Dari beberapa indikator iklim organisasi, dapat dilihat bahwa indikator terendah terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu 4,15 dengan besaran persentase 83,18 %. Maka hal ini dapat terlihat masih kurangnya tanggung jawab antara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan elemen krusial dalam sistem manajemen yang efektif, karena ia memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan profesionalisme dan akuntabilitas yang tinggi, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa indikator iklim organisasi, dapat dilihat bahwa indikator terendah terdapat pada indikator tanggung jawab yaitu 4,15 dengan besaran persentase 83,18 %. Maka hal ini dapat terlihat masih kurangnya tanggung jawab antara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Nitiemo (2016), tanggung jawab dalam bekerja mencakup sikap dan

perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Ia menekankan bahwa orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik, melakukan pekerjaan secara tuntas, dan tidak menunda-nunda waktu. Tanggung jawab ini berkontribusi pada peningkatan mutu pekerjaan dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Bukhori Zainun (2010) menambahkan bahwa melalui tanggung jawab yang baik, diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan hasil yang lebih baik. Ia menjelaskan bahwa tanggung jawab bukan hanya sekadar kewajiban moral, tetapi juga mencakup aspek profesional yang mempengaruhi produktivitas kerja. Zurih dalam Wulandari (2013) menyatakan bahwa upaya pegawai dalam meningkatkan tanggung jawab yaitu

- a) Disiplin terhadap pekerjaan
- b) Sportif
- c) Tertib
- d) Menghindari diri dari sikap menyalahkan orang lain
- e) Memahami dan menerima resiko atau akibat dari suatu tindakan terhadap diri sendiri dan orang lain.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa deskripsi yang menjadi aspek penilaian dalam tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang yang selalu mengerjakan tugas-tugas dengan menurutinya kemudian menghindari diri dari sikap merubah serta menerima resiko atau akibat dari satu tindakan terhadap diri sendiri dan orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat di simpulkan beberapa hal:

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat di simpulkan beberapa hal:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah baik, yaitu dengan tingkat capaian responden sebesar 87,95%.
2. Iklim organisasi di Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Barat sudah baik, yaitu dengan tingkat capaian responden 84,93%.

3. Terdapat pengaruh yang berarti secara positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 36,7 %. Artinya Iklim organisasi yang baik dan nyaman maka akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan kinerja pegawai

SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari frekuensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel pengawasan melekat terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut.

1. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai dengan memberikan motivasi kerja. loyalitas kerja pegawai terletak pada kesetiaan seorang pegawai terhadap tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pimpinan hendaknya memantau iklim organisasi kerja. Iklim kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan juga membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dalam menciptakan iklim organisasi juga diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pegawai. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja.
3. Peneliti lain, disarankan menindaklanjuti penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. Ruki, (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Gistituati, Nurhijrah (2009) *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP.
- Hadiyanto (2016), *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, Jakarta Kencana.
- Hadiyanto, & Mathew, I. B. (2023). *Classroom & School Climate*. Jakarta: CV Pustaka Tunggal.
- Hamzah, B. Uno, & Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juwarni. (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- (PNS) Di Kabupaten Boyolali. (Skripsi), Fakultas Psikologi UMS.
- Maharani, & Hadiyanto, S (2021). *Keterkaitan Iklim Organisasi Dengan Faktor Lainnya*. Padang: UNP
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke praktek*. Jakarta: PT Rajawali Persada,
- Robbin, Stephan P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sutaryadi. (2000). *Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Sutrisno, Edi. (2015). *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Donny. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta.
- Thoh. Miftah. (2008). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia* Jakarta: Kencana.
- Torang. Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2011). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi