

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SOPPENG

Suhairi¹, Nurindah Novianti², Devi Suryatna³

Prodi Manajemen

STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : suhairi@stie.ypls.ac.id¹, nurindah@stie.ypls.ac.id², devi@stie.ypls.ac.id³

ABSTRAK

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui Apakah pelaksanaan penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Penilaian prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan.

ABSTRACT

Human resource development can be done in various ways, one of which is through promotion. With the promotion target, employees will feel valued, cared for, needed and recognized by their superiors for their work abilities so that they will produce high output. Job promotion is carried out to optimize the human resources of the organization, in addition to that, promotion aims to regenerate human resources in the organization for the continuity of the organization. Performance appraisal of employees is the main measure in HR development. The purpose of this study was to determine whether the implementation of work performance appraisal has a significant effect on promotion at the Personnel and Human Resources Development Agency of Soppeng Regency. Simple regression analysis techniques are used to manage data. Simple regression analysis is used in calculating how much influence the dependent variable has on the independent. Assessment of work performance of employees of the Soppeng District Personnel and Human Resources Development Agency has a positive effect on promotion, so it can motivate employees to work harder to get good assessments.

Keywords: Job Performance Assessment, Job Promotion.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat

terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan lembaga

pemerintah daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintah tertentu dari Bupati. BKPSDM berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan dalam pelaksanaan tugas operasional dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah. BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen Kepegawaian Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut:

Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan pegawai.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah pelaksanaan penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.
2. Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.
3. Melalui penelitian ini maka pegawai diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan pegawai

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula

perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang pegawai maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentunya akan membawa dampak positif dalam hal produktifitas.

Mangkuprawira (2004:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Berikut ini beberapa pengertian manajemen SDM menurut beberapa pakar yang telah terpublikasi: Alex Nitisemito (1996:10) mengartikan SDM sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. Menurut Gary Dessler (2003:2) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Wayne Mondy (2008:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong pegawai

untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut Hasibuan (2003:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Mangkuprawira (2004), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawai nya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut. Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

2.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap pegawai . Menurut Prof. Sondang P.Siagian (2009:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/pegawai , dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan

peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang pegawai memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

2.4 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Henry Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan pegawai setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali pegawai yang berkinerja sangat baik. Pegawai yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan pegawai yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja pegawai yang tinggi.
4. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif,

distribusi dan hubungan hubungan antara variabel, Sugiyono (1997: 34).

3.2 Definisi Operasional

1. Variabel independent, Penilaian Prestasi Kerja (X) yang menunjukkan pada persepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian prestasi dari seorang pegawai dapat diketahui dengan melihat tingkat Kecakapan, Disiplin, Kepribadian dan Tanggung jawab
2. Variabel dependent Y (Promosi jabatan) mengarah kepada pemindahan pegawai dari satu posisi jabatan ke posisi yang lain yang lebih tinggi. Kenaikan suatu posisi biasanya diikuti dengan peningkatan gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya. Suatu kebijakan promosi didasarkan pada Pendidikan, Pengalaman, Inisiatif dan kreatif.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Gay dalam Husein Umar (2002:68), yaitu ukuran sampel minimum yang dapat diterima adalah minimum adalah 30. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 karena keterbatasan waktu dan dana yang tersedia.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara :

1. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini
2. Wawancara kepada seluruh responden penelitian dibantu dengan instrumen penelitian.
3. Kuesioner yang diberikan kepada responden. Teknik pengumpulan data

melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

4. Studi kepustakaan. Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 30, di mana responden merupakan pegawai Badan Kepegawaian Negara. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenjang Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Pria	16	53,33
Wanita	14	46,66
Total	30 orang	100

Sumber : Data Diolah,2020

Diketahui bahwa jumlah pegawai Pria sebanyak 16 orang (53,33%), sedangkan Wanita sebanyak 14 orang (46,66%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif berimbang hal ini karena objek penelitian adalah instansi pemerintah yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

- 2) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
25-35	3	10,00
36-45	15	50,00
46-55	10	33,33
> 56	2	6,67
Total	30 Orang	100

25-35	3	10,00
36-45	15	50,00
46-55	10	33,33
> 56	2	6,67
Total	30 Orang	100

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 50,00%, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. (Sardiman, 2009) menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten. Soppeng berada pada usia produktif.

- 3) Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMU/SMK	0	0
Diploma	4	13,33
S-1	21	70,00
S-2	5	16,67
Total	30 Orang	100

Sumber : Data Diolah, 2020

Data responden pada tabel 4 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok, pegawai berpendidikan S-1 sangat dominan dengan angka 21 orang (70,00%), pegawai yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Dalam proses promosi jabatan, faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang rata kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir

4.2 Uji Faliditas dan Realibilitas Data

- a. Uji Faliditas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada

dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukur. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r_{tabel} product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,367 berdasarkan tabel r pada ($30-1=29$) dan Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

- Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	61.17	19.592	.409	.840
Pernyataan2	61.13	19.706	.507	.834
Pernyataan3	61.23	19.289	.478	.835
Pernyataan4	61.30	19.803	.394	.840
Pernyataan5	61.20	20.097	.426	.838
Pernyataan6	61.40	19.559	.429	.838
Pernyataan7	61.17	19.385	.508	.833
Pernyataan8	61.30	19.459	.530	.832
Pernyataan9	61.17	19.109	.502	.834
Pernyataan10	61.37	19.964	.386	.841
Pernyataan11	61.13	19.223	.622	.828
Pernyataan12	61.17	19.661	.522	.833
Pernyataan13	61.23	19.978	.394	.840
Pernyataan14	61.23	19.771	.513	.834
Pernyataan15	61.20	19.338	.523	.833

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Corrected Item - Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,367 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

b. Uji realibilitas Data

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2009:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0.845 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa , Penilaian prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Basri A.F.M. & Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bernard, Chester I. 1999. *The Function of Executive (Edition 6th)*. Dryden: Dryden Press.
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Drs. H.Moh Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Pegawai, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemenkeu RI. 2006. *Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL*. Jakarta.
- Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Manahan P.Tampubolon. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Mokhammad Syuhandhak. 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara, Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung.
- Riduwan 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2007 , *Skala Pengukumn Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 1998. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed, San Francisco, CA: Jossey Bass*.
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.
- Suryanto.2010. *Sebuah Upaya Perbaikan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik*. Jakarta: Media Kekayaan Negara Ed 1.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada