



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KERINCI

Vivi Herlina

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA)
Jl. Jend. Sudirman, Pelayang Raya - Sungai Penuh,
Email: vivisherlina124@gmail.com

Abstrak

Iklm organisasi dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai baik organisasi pemerintah maupun swasta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kerinci. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,421 > 2,01669$. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,059 > 2,01669$.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja.

Abstract

Organizational culture and career development are important to increase employee performance on public and private organization. This study aims to analyze the correlation of organizational culture and career development on employee performance at Development Planning Agency at Kab. Kerinci. The sampling technique in this study was done by using saturated sampling method. The samples were 45 government employees (PNS). Data collection method was using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression and coefficient of determination. The results of this study indicate that there is a significant correlation between organizational culture on employee performance, where $t_{test} > t_{table}$ (2,421 > 2,01669). And also there is a significant correlation between career development on employee performance, where $t_{test} > t_{table}$ (3,059 > 2,01669).

Keywords: Organizational Culture, Career Development, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Keunggulan sebuah organisasi dalam persaingan tergantung pada individu yang berada di dalamnya yang memiliki kecepatan, daya tanggap, kelincahan, kemampuan pembelajaran, dan kompetensi karyawannya yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Begitu pula pengembangan karir penting bagi pegawai dan



organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka sumber daya manusia dalam instansi harus mempunyai iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak-pihak yang terkait harus memperhatikan pemberian pengembangan karir dan juga motivasi terhadap pegawai. Menurut Sutarto (2006:75) administrasi adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2008:89) Administrasi adalah proses kerjasama antara dua orang atau lebih berdasarkan rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Menurut Wirawan (2007: 124) iklim organisasi adalah merupakan sebuah persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Dimana iklim organisasi menggambarkan lingkungan internal organisasi yang berakar pada budaya organisasi, jika budaya organisasi bersifat relatif tetap dalam jangka waktu yang panjang, berbeda dengan iklim organisasi yang bersifat relatif sementara dan dapat berubah secara cepat dan iklim organisasi ini dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Serta diperkuat oleh pernyataan dari Rivai (2006:78) bahwa iklim organisasi mengacu kepada keadaan yang bisa membuat persepsi seseorang berubah-ubah terhadap kondisi-kondisi praktek organisasi yang dipengaruhi oleh pimpinan. Sejalan dengan pengertian diatas tentang persepsi terhadap organisasi menurut Robbins (2007:75) iklim organisasi merupakan keseluruhan keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan oleh orang yang ada didalamnya dan dianggap memengaruhi perilaku, kinerja dan organisasi, yang komponen-komponennya adalah refleksitas, kerja sama antar departemen dan kualitas

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan negatif. Sebagai contoh, ruangan kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik dan birokrasi yang kaku dapat mengakibatkan sikap negatif, stres dan motivasi serta kinerja yang rendah; iklim organisasi seperti ini dapat menciptakan kinerja anggota organisasi yang rendah. Sebaliknya jika karyawan berkerja diruangan yang nyaman dan bersih serta hubungan karyawan dan atasan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah dan dapat menimbulkan motivasi dan kinerja yang tinggi.

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko(2000:123) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000: 123) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan.

Menurut konsep Schein dalam Dubrin (2009:60) faktor yang memengaruhi pengembangan karir adalah:



1. *Manajerial Competence* (Kemampuan manajerial)
2. *Technical/fungsional Competence* (Kemampuan teknis)
3. *Security* (Keamanan)
4. *Creativity* (Kreativitas)
5. *Autonomi and Independence* (Otonomi Kebebasan)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dengan memperbaiki kinerja pegawai yang bekerja dalamnya dan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja.

Menurut Soesilo (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

B. Metode Penelitian

Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2005:113) Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : Kinerja

b₁ b₂ : Koefisien regresi masing-masing variabel.

X₁ : Iklim Organisasi



- X2 : Pengembangan Karir
a : Konstanta
e : Error

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:137):

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi.

r_{xy} = Koefisien korelasi

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

- Ho : $b = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci
- Ha : $b \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci

Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} . Rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Nilai Koefisien

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

F hitung = Nilai f yang dihitung

Kaidah pengujian signifikansi :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka total Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka total Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.



Uji t (Secara Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap atau dikendalikan. Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah anggota sampel

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $b_1, b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja) Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja) Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.

Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima.
Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja) Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak.
Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja) Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*), yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) yang diberi tanda X1 (Iklim Organisasi)
2. Variabel bebas (*independent variable*) yang diberi tanda X2 (Pengembangan Karir).
3. Variabel terikat (*dependent variable*), yang diberi tanda Y (Kinerja)

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan tingkat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja



pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian adalah 45 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda; Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci (Secara Simultan), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 40,296 | 12,039 | | 3,347 | ,002 |
| Iklim_Organisasi | ,450 | ,210 | ,287 | 2,137 | ,038 |
| Pengembangan_Karir | ,410 | ,146 | ,378 | 2,811 | ,007 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi:

$$Y = 40,296 + 0,450 X_1 + 0,410 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari a = 40,296 artinya jika dianggap tidak ada Iklim Organisasi (Iklim Organisasi = 0) dan pengembangan karir (Pengembangan Karir = 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 40,296.
2. Nilai dari b₁ = + 0,450 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari iklim organisasi adalah positif, semakin baik iklim organisasi maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.
1. Nilai dari b₂ = + 0,410 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari pengembangan karir adalah positif, semakin baik pengembangan karir maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh, maka dapat dijelaskan berdasarkan koefisien determinan pada tabel di bawah ini:



**Tabel Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Iklim Organisasi (X1)
dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja**

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,509 ^a | ,259 | ,224 | 9,32439 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Iklim_Organisasi

Berdasarkan analisis tabel di atas diketahui R *Square* (Determinasi) adalah 0,259 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,509 (a) R *Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 25,9 % kontribusi variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 74,1% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Untuk menguji signifikan pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai menggunakan uji F, pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 1278,345 | 2 | 639,172 | 7,352 | ,002 ^a |
| Residual | 3651,655 | 42 | 86,944 | | |
| Total | 4930,000 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dengan taraf signifikan 5 % dan jumlah responden 45 orang. Maka didapat harga F_{tabel} adalah $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($45 - 3 = 42$), dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat $F_{tabel} = 3,21$. Berdasarkan tabel dari uji ANOVA atau F tes ternyata di dapat $F_{hitung} 7,352$ berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,352 > 3,21$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci.

Dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan program pengolahan data SPSS diketahui besarnya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) adalah sebesar 12% sedangkan besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 17,9%.

Berdasarkan besaran pengaruh variabel di atas maka dapat ditetapkan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci adalah variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 17,9%.



D. SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,421 > 2,01669$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,059 > 2,01669$ serta terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,352 > 3,21$. Besarnya pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 12 %, sedangkan sisanya sebesar 88% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Besarnya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 17,9%, sedangkan sisanya sebesar 82,1% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Besarnya pengaruh antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 25,9%, sedangkan sisanya sebesar 74,1% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kerinci adalah pengembangan karir ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh sebesar 17,9%, sedangkan iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 12%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prentice Hall. Jakarta
- Dubrin, 2009, Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Tim Indeks, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Gibson. et.al. 1995. Organisasi dan Manajemen. Perilaku Struktur Proses. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2000. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan. Malayu SP. 2001. Organisasi dan Manajemen. Perilaku Struktur Proses. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Henry. Simamora. 2003. Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta
- Hessel Nogi. 2005. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Tim Indeks. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Irianto. 2001. Manajemen Personal dan Ketenagakerjaan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kahya. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Tim Indeks. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Keban. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Karya. Bandung
- Mangkuprawira, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Agung. Jakarta
- Moekijat. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mohd Ikhsan, Antri Mariza Q. 2012. Pedoman Penulisan Prposal Penelitian, Skripsi dan Buku Konsultasi.



- Nainggolan. 2004. Manajemen Personalia dan Ketenagakerjaan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Natassia Ayudiarini. 2007. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.
- Nawawi. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Prabu.2000. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Robbins. 2006. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta. Jakarta
- Robbins. Judge. Masud Moh (alih bahasa). 2007. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Erlangga. Jakarta.
- Rivai. Veithzal. 2006. Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 1995. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Septyaningsih Ekayadi. 2008. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, 2001. Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Soekarna, 2006, Manajemen Personalia, Liberty, Yogyakarta
- Sutarto. 2006. Administrasi Umum. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
- Soesilo. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. Pengembangan Kinerja. Raja Grafindo . Jakarta.
- Widodo. 2006, Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta
- Wirawan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Baru. Bandung.
- Yuwono, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

