

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN DAU
KABUPATEN MALANG**

Arief Purwanto
Yulia Hendriati
ariefpurwanto@yahoo.com

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Dau Kabupaten Malang, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan.

Penelitian ini merupakan explanatory dengan lokasi di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 30 orang yang bekerja di kantor tersebut. Statistik deskriptif dan regresi berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karier dan budaya organisasi berpengaruh signifikan, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan.

Kata kunci: Pengembangan karier, budaya organisasi, Kinerja, Pegawai negeri sipil, Kecamatan Dau

Abstract: *This study aims to analyze the influence of career development and organizational culture on the performance of civil servants Dau District Malang Regency, as well as to know the dominant variable.*

This research is an explanatory with location at Dau District Office of Malang Regency. The population of this research is all 30 civil servants who work in the office. Descriptive statistics and multiple regression are used to prove hypotheses.

The results showed that the development of career and organizational culture have significant influence, both simultaneously and partially to the performance of civil servants in Dau District Office of Malang Regency. Organizational culture is the dominant variable.

Keywords: *career development, organizational culture, Performance, civil servant, Dau District*

Pengembangan karier merupakan upaya organisasi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti karier ke jenjang yang lebih tinggi sehingga mendukung capaian tujuan organisasi. Bentuk pengembangan karier yang ada di Kantor Kecamatan Dau

Kabupaten Malang adalah mutasi, promosi tingkat (grade), dan promosi jabatan. Pengembangan karier dilakukan melalui peningkatan kompetensi sesuai area dan jalur karier, dan bentuknya dengan pendidikan dan pelatihan, maupun pemberian pengalaman kerja.

Karier merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, karena dapat memperkuat atau meningkatkan identitas dan status individu, serta meningkatkan harga diri. Karier juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju kepada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Namun untuk mencapai tingkat karier tertentu tidak sederhana, butuh perjuangan dan kesungguhan, maupun pengorbanan.

Mardiono (2009) menyatakan bahwa pengembangan karier sangatlah penting karena bagi pegawai akan sangat terbantu dalam bekerja dan mencapai impian mereka. Sehingga, moral dan komitmen mereka pada organisasi yang akan meningkatkan kinerja. Ada dua keinginan yang harus diselaraskan, yakni keinginan pegawai untuk mendapatkan karier mereka dengan imbalan yang tinggi, sementara organisasi juga semakin meningkatkan tuntutan-tuntutan terhadap para pegawainya.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang, ada indikasi bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai secara probadi belum mereta, perilaku pimpinan yang belum mampu mendorong kepada bawahan, kinerja beberapa pegawai belum membaik, indisipliner, penempatan pegawai belum mengacu kepada analisis jabatan, lemahnya sumber daya manusia, adanya perbedaan sikap yang melahirkan perilaku yang berbeda-beda, kualitas hasil pekerjaan sebahagian pegawai belum standar, adanya pemborosan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan lain sebagainya.

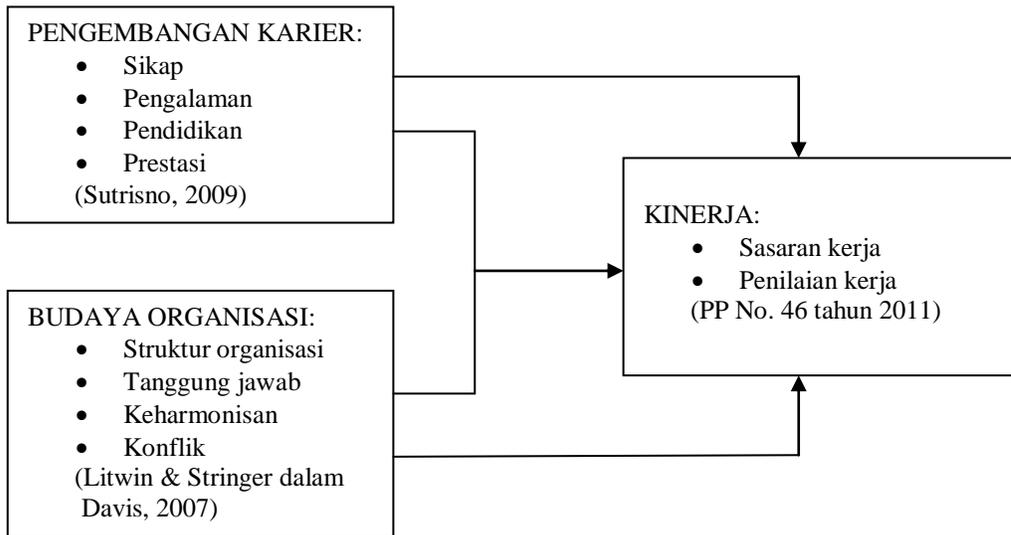
Berdasarkan Perda Kabupaten Malang No. 40 tahun 2008, bahwa dari 30 pegawai yang memperoleh kriteria penilaian sangat baik, terjadi penurunan dari tujuh orang menjadi enam orang. Untuk kriteria penilaian baik, juga terjadi penurunan dari 19 orang menjadi 17 orang pegawai saja. Tetapi, untuk kriteria penilaian cukup baik, mengalami peningkatan dari empat orang menjadi tujuh pegawai.

Rumusan Masalah

Mengacu dari beberapa alasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karier dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang?
2. Apakah pengembangan karier dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang?

Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil review diolah 2015

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
2. Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
3. Diduga budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

METODE

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir Kuesioner
Pengembangan Karier (X ₁)	Sikap Atasan (X ₁₁)	1. Dorongan untuk bekerja dengan baik 2. Petunjuk dan arahan 3. Penilaian objektif oleh atasan
	Pengalaman (X ₁₂)	4. Mempunyai pengalaman dalam bidang yang sama 5. Membentuk pemahaman tanggung jawab 6. Pengalaman yang mendukung penguasaan pekerjaan
	Pendidikan dan Pelatihan (X ₁₃)	7. Pendidikan dan pelatihan membantu pekerjaan 8. Pendidikan dan pelatihan menambah keterampilan 9. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada karier
	Prestasi (X ₁₄)	10. Peluang untuk berprestasi 11. Pemberian penghargaan atas prestasi 12. Prestasi berpengaruh terhadap karier
Budaya Organisasi (X ₂)	Struktur (X ₂₁)	13. Struktur organisasi diterapkan dengan jelas 14. Tupoksi diberlakukan dengan jelas 15. Sistem informasi berjalan dengan baik
	Tanggung Jawab (X ₂₂)	16. Tanggung jawab menjalankan tugas 17. Tanggung jawab atas semua keputusan 18. Mampu memecahkan masalah
	Keharmonisan (X ₂₃)	19. Hubungan sesama pegawai 20. Hubungan atasan dengan bawahan 21. Hubungan dengan dinas lain
	Konflik (X ₂₄)	22. Menerima pendapat orang lain 23. Persaingan yang terjadi antar pegawai 24. Penyelesaian konflik secara terbuka
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	Sasaran Kerja Pegawai (Y ₁)	25. Kuantitas 26. Kualitas 27. Waktu 28. Biaya
	Perilaku Kerja (Y ₂)	29. Orientasi pelayanan 30. Integritas 31. Komitmen 32. Disiplin 33. Kerjasama 34. Kepemimpinan

Sumber: Hasil review diolah 2015

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2009), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang yang berjumlah 30 orang pegawai. Selanjutnya, Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi, dimana cara pengambilan sampelnya dengan teknik tertentu. Tetapi, jika jumlah populasi kurang dari 100, maka menurut Arikunto (2009), sebaiknya seluruh populasi menjadi sampel, yang dikenal dengan Metode Sensus. Dengan dasar ini, maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Teknik Pengumpulan Data

Ada tiga cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu teknik dokumentasi, melalui kuesioner, dan wawancara. Namun demikian, data yang utama yang digunakan dalam analisis deskriptif maupun statistik inferensial adalah teknik kuesioner. Teknik dokumentasi dan wawancara melengkapi penjelasan-penjelasan di setiap bab.

Teknik Analisis Data

Ada dua teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan kepada mereka. Sedangkan, regresi berganda adalah untuk menguji hipotesis, tentunya setelah memenuhi semua persyaratan regresi yang baik, termasuk sudah lolos ketiga uji asumsi klasik.

HASIL

• Tanggapan Responden terhadap Pengembangan Karier (X_1)

1. Ada 16 responden (53,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan selalu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar. 14 responden (46,7%) setuju.
2. Ada 23 responden (76,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan tugas. 7 responden (23,3%) setuju.

3. Ada 12 responden (40%) yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan penilaian yang objektif sesuai dengan kinerja pegawai. 15 responden (50%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
4. Ada 12 responden (40%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman dalam bidang yang sama membentuk pemahaman tentang kewenangan tugas. 11 responden (36,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
5. Ada 8 responden (26,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman membentuk pemahaman tentang tanggung jawab. 14 responden (46,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
6. Ada 16 responden (53,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan formal terakhir yang dimiliki dan pelatihan yang pernah diikuti membantu dalam pekerjaan. 11 responden (36,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
7. Ada 12 responden (40%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan formal terakhir yang dimiliki dan pelatihan yang pernah diikuti keterampilan/kemampuan/keahlian. 11 responden (36,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
8. Ada 22 responden (73,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan formal terakhir yang dimiliki berpengaruh terhadap karier. 5 responden (16,7%) cukup setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
9. Ada 13 responden (43,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan saya menyediakan peluang untuk mencapai prestasi. 15 responden (50%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
10. Ada 12 responden (40%) yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai. 16 responden (53,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
11. Ada 11 responden (36,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa Prestasi yang telah dicapai pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karier. 16 responden (53,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.

- **Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi (X₂)**

1. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa struktur organisasi di instansi diterapkan dengan jelas dan tegas. 22 responden (73,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
2. Ada 9 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju bahwa tugas pokok dan fungsi telah dijalankan dan diberlakukan dengan jelas. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
3. Ada 5 responden (16,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa sistem informasi manajemen berjalan dengan baik. 23 responden (76,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
4. Ada 9 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai telah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. 18 responden (60%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
5. Ada 8 responden (26,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa keputusan atasan telah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. 21 responden (70%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
6. Ada 10 responden (33,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan tempat bekerja harus mampu memecahkan masalah. 16 responden (53,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
7. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa hubungan/kerjasama antar teman di tempat kerja berjalan dengan harmonis. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
8. Ada 4 responden (13,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai merasakan sikap atasan yang penuh perhatian kepada bawahan. 22 responden (73,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
9. Ada 5 responden (16,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa hubungan/kerjasama dengan instansi lain berjalan dengan harmonis. 18 responden (60%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
10. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa bilamana terjadi konflik/perbedaan pendapat, maka pegawai dapat menerima pendapat orang lain. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.

11. Ada 9 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju bahwa bilamana terjadi konflik antar teman maupun antar bagian, maka segera cepat diselesaikan . 20 responden (66,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
12. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai merasakan sikap bikaksana atasan dalam menyelesaikan setiap konflik yang terjadi. 21 responden (70%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.

- **Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

1. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan rutin berdasarkan *deadline* yang telah ditentukan instansi. 22 responden (73,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
2. Ada 6 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai harus menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai kompetensi, kewenangan, norma-norma profesi, etika, dan sosial. 21 responden (70%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
3. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai bagiannya dengan waktu yang telah ditentukan dan saling mentaati aturan waktu, jam datang dan pulang sesuai aturan yang berlaku. 22 responden (73,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
4. Ada 6 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai mampu bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan dalam anggaran. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
5. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pelayanan pemrosesan sudah sangat baik dan profesional. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
6. Ada 5 responden (16,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai saling terbuka satu sama lainnya karena pimpinan juga selalu terbuka dalam menyampaikan saran dan informasi. 20 responden (66,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.

7. Ada 6 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai selalu bersedia dan berupaya menyelesaikan dengan baik setiap perintah dan arahan dari atasan. 19 responden (63,3%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
8. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai datang tepat waktu dan tidak menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi, serta tidak menggunakan fasilitas kantor dan jabatan untuk kepentingan pribadi. 20 responden (66,7%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
9. Ada 7 responden (23,3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa terjalin komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. 21 responden (70%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.
10. Ada 9 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju bahwa rencana dan organisasi setiap kegiatan, dan menempatkan sumber daya sesuai dengan prioritas dilakukan secara terstruktur. 21 responden (70%) setuju, selebihnya pada jawaban lainnya.

• **HASIL**

Hipotesis 1 penelitian ini menguji pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hasil analisis regresi mendapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_1 . Cara kedua adalah membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 26,502 yang juga lebih besar dengan F tabel sebesar 3,3541. Jadi, hipotesis 1 penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Laila (2003) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Sugiarti (2003) dan Sapto (2013) juga mendukung temuan penelitian ini. Hanya saja, keduanya menggunakan variabel independen kemampuan dan iklim organisasi dan variabel dependennya sama yakni kinerja. Setyowati (2007), Barorah (2009), Fifin Diah Herawati (2011), dan Evira Afrida (2011) menemukan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, pengembangan karier, kesetiaan, mentor dan sponsor, serta kesempatan untuk berkembang

Hipotesis 2 penelitian ini menguji pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hasil analisis regresi mendapatkan nilai signifikansi t untuk variabel pengembangan karier sebesar 0,003 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_2 . Cara kedua adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier adalah sebesar 3,309 yang juga lebih besar dengan t tabel sebesar 2,04227. Jadi, hipotesis 2 untuk variabel pengembangan karier diterima, yaitu ada pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Hasil analisis regresi mendapatkan nilai signifikansi t untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_2 . Cara kedua adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 6,391 yang juga lebih besar dengan t tabel sebesar 2,04227. Jadi, hipotesis 2 untuk variabel budaya organisasi juga diterima, yaitu ada pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Hipotesis 3 penelitian ini menduga budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hasil analisis regresi mendapatkan nilai koefisien Beta untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,726 yang lebih besar daripada koefisien Beta untuk variabel pengembangan karier 0,262. Jadi, hipotesis 3 penelitian ini juga diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Hasil uji hipotesis tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hasil ini sejalan dengan pendapat La Follete (1975, dalam Suyatno, 2007) yang juga

menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Unsur-unsur seperti sikap, nilai, serta motif memiliki peranan penting dalam proses konseptual budaya organisasi.

SIMPULAN

1. Tanggapan responden atas item-item pertanyaan variabel pengembangan karier, budaya organisasi, serta kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang adalah berkisar pada jawaban setuju maupun sangat setuju.
2. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
3. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
4. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
5. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Evira Afrida, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Pasuruan, Tesis, Pasca Sarjana, Universitas Merdeka Malang.
- Fifien Diah Herawati, 2011, Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan, Tesis, Pasca Sarjana, Universitas Merdeka Malang.
- Hasibuan, Malayu SP., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Intan Sri Kemala, 2008, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Bukopin Cabang Medan, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara Medan.

- Litwin, George, H. W. Stringer, 1992, *A Causal Model of Organizational Performance and Change*, Journal of Management Volume 18 No. 3 page: 532-545.
- Robbin, Stephen P., 2008, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Samsul H., 2009, *Analisis Penilaian Prestasi Pegawai dan Pengaruhnya terhadap Kompensasi serta terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Unibraw Malang.
- Sanusi, Anwar, 2003, *Metodologi Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Pertama, Malang: Buntara Media.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Jakarta: Prenada Media.