
PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPKNL MANADO*THE EFFECT OF ORGANIZATION CHANGE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN KPKNL MANADO*

Oleh:

Debriks Shiskia Mudeng¹**Altje Tumbel²****Rita Taroreh³**^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹debriks@gmail.com²altjetumbel@yahoo.com³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi bertindak sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perubahan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado. Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado. Adapun persamaan regresi berganda yang dihasilkan yaitu : $Y = 1,220 + 0,380 X1 + 0,300 X2$. Mengingat perubahan organisasi dan pengembangan karir memiliki kontribusi bagi perubahan sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan factor-faktor tersebut.

Kata Kunci: *perubahan organisasi, pengembangan karir, kinerja karyawan*

Abstract : Human resources is one of the most important factor that can not be separated from an organization.. In essence, human resources that employed in an organization act as movers, thinkers and planners to achieve the organization's goals. This study aims to determine whether the organization change and career development positively and significantly affect the employees' performance at the KPKNL Manado. The research method uses multiple linear regression analysis and the sampling technique uses the saturation sampling, which took the entire sample of 35 employees. The result of this study shows that organization change and career development positively and not significantly affect the employees' performance at the KPKNL Manado. And the result of the multiple regression equation is : $Y = 1,220 + 0,380 X1 + 0,300 X2$. Considering that organizational change and career development have a contribution to the company then the leader should pay more attention the those factors.

Keywords: *organization change, career development, employees' performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kemajuan suatu organisasi adalah sangat penting. Organisasi-organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis yang berhasil selalu dipengaruhi oleh kompetensi SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) merupakan instansi pemerintah di bawah naungan Kementerian Keuangan dan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang efektif dan efisien dalam melakukan *job desk* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado.

Perubahan organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Perubahan organisasi mencakup usaha-usaha untuk meningkatkan hasil dengan memperoleh yang paling baik dari para karyawan, baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok.

Adapula pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan KPKNL Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Perubahan Organisasi terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Menurut Moeherton (2012:223), arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah upaya masyarakat dalam organisasi tersebut, bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama, dengan melakukan perubahan-perubahan organisasi dalam berbagai aspek. Atau melakukan berbagai penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang. Agar tujuannya dapat tercapai, dan dapat bertahan dalam perubahan besar dunia. Menurut Brian Clegg (2010:31), perubahan merupakan suatu kekuatan yang sangat hebat, yang dapat memotivasi atau mendemotivasi. Perubahan berarti meninggalkan sesuatu yang lama menjadi sesuatu yang baru. Perubahan dapat dilakukan setelah melihat urgensi pada organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2010:19), karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

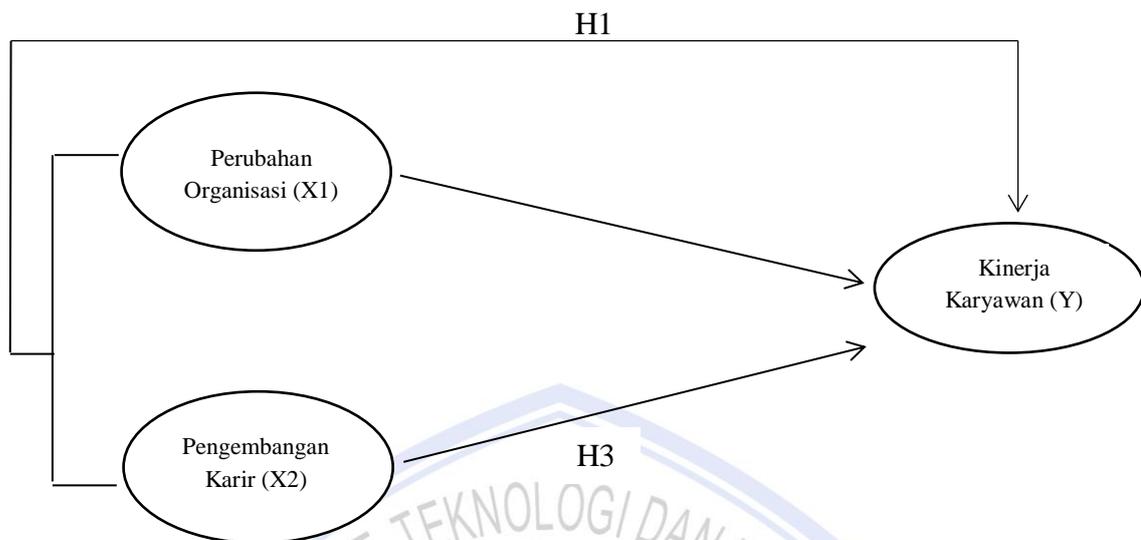
Penelitian Terhadap

Ramli dan Hastin (2013) meneliti tentang pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan KPKNL Banjarmasin. Hasil pada Kantor Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) menunjukkan bahwa perubahan organisasi Banjarmasin dan budaya organisasi secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan KPKNL Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan budaya organisasi parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Faktor variabel dalam pengaturan fisik dari perubahan organisasi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor perhatian terhadap detail pada variabel budaya merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Ni Made Candra (2014) meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh parsial antara latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember, (2) pengaruh simultan seluruh dimensi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 2.522 > t table = 1,6909 atau p -value 0,017 < α = 0,05. (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 3.771 > t table = 1,6909 atau p -value 0,001 < α = 0,05. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 5.149 > t table = 1,6909 atau p -value 0,000 < α = 0,05. (4) seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung = 24,000 > F table = 0,339 atau p -value 0,000 < α = 0,05.

Abda (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan terjal LPG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku warga organisasi, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi, kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif perilaku warga organisasi. Temuan lain adalah perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dapat meningkat karena lingkungan kerja, tetapi dengan syarat bahwa karyawan puas terlebih dulu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1 : Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado

H2 : Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado pada bulan Januari – Mei 2017.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah

kesimpulan (Sugiyono 2008). Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan dan karyawan dari Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado yang berjumlah 35 karyawan.

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas kuisisioner penelitian regresi berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi.

Teknik Analisis Data

Hasan (2003:74) mengemukakan bahwa regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
 X1 dan X2 = Variabel independen
 a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2.....Xn = 0)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner perubahan organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

Skala Likert

Singkatan	Kategori	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil uji validitas dan reabilitas****Item-Total Statistics X1 Perubahan Organisasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	17.3000	2.700	.616	.381	.488
x3.2	17.4667	2.533	.570	.338	.490
x3.3	17.6000	3.628	.402	.407	.690
x3.4	17.8000	2.924	.460	.388	.655
x3.5	17.8333	2.420	.470	.397	.540

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Item-Total Statistics X2 Pengembangan Karir

z

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	14.9333	3.789	.493	.388	.625
x3.2	14.6333	5.275	.300	.384	.697
x3.3	15.5000	4.052	.463	.342	.638
x3.4	15.5333	3.844	.537	.414	.602
x3.5	15.8000	4.510	.469	.312	.638

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Item-Total Statistics Y Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.7667	2.944	.558	.444	.456
y2	16.7667	3.564	.379	.323	.557
y3	17.4333	2.875	.332	.477	.691
y4	16.8667	3.085	.531	.339	.477
y5	16.5667	3.840	.475	.370	.599

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total semua indicator pertanyaan menghasilkan $r_{hitung} > 0,3$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		95% Confidence			Collinearity				
		Coefficients		Coefficients		Interval for B		Correlations			Statistics		
		B	Error	Beta	T	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	ce	VIF
1	(Constant)	1.220	1.059		1.152	.258	-938	3.378					
	Perubahan Organisasi	.380	.223	.273	1.702	.098	-.075	.835	.288	.288	.273	.998	1.002
	Pengembangan Karir	.300	.157	.307	1.913	.065	-.019	.619	.320	.320	.307	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,220 + 0,380 X_1 + 0,300 X_2$$

1. Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: $a = 1,220$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka kinerja adalah 1,220. Koefisien $b_1 = 0,380$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 perubahan organisasi, yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan perubahan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0,300$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 pengembangan karir yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,300 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.
2. Diperoleh nilai signifikansi t untuk perubahan organisasi adalah sebesar $0,098 > 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak; sekaligus menerima hipotesis nul (H_o) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh diperoleh nilai signifikansi t untuk pengembangan karir adalah sebesar $0,065 > 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak; sekaligus menerima hipotesis nul (H_o) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.466	2	.733	3.439	.044 ^a
	Residual	6.820	32	.213		
	Total	8.286	34			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Perubahan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa angka F sebesar 3.439 dengan tingkat signifikan sebesar $0,044 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Pembahasan**Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KPKNL Manado. Hal ini dapat dilihat pada Uji F dengan angka F sebesar 3.439 dan tingkat signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ yang berarti hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai signifikan variabel perubahan organisasi adalah $0,098 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai signifikan variabel pengembangan karir adalah $0,065 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- 1). Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado
- 2). Perubahan Organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado
- 3). Pengembangan Karir berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi harus berani melakukan berbagai perubahan dalam organisasi serta pengembangan karir sebaiknya diperhatikan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- 2). Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh perubahan organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya yang dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, Abda. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. Jurnal MIX Volume VI, No.2 (2015). [file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20\(1\).pdf](file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20(1).pdf). Di akses tanggal 20 Desember 2015.
- Atmanegara, Ni Made Candra Megita. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Jurnal Ilmu Manajemen, No. 1, Vol 4 (2014). [file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20\(2\).pdf](file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20(2).pdf). Di akses tanggal 15 Desember 2014.
- Clegg, Brian. 2010. *Instant Motivation (79 cara instant menumbuhkan motivasi)*. Ahli Bahasa: Arvin Saputra. Erlangga. Jakarta.
- Hasan. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2010. *Human Resources Management*. Alih Bahasa. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia. Surabaya.
- Simbolon, Ramli dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 11, No. 2 (2013), [file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20\(1\).pdf](file:///E:/1A%20PROPOSAL/1.%20JURNAL/Jurnal%20Nasional%20(1).pdf). Di akses tanggal 10 Agustus 2013.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Vetzel, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.