

# **Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun**

Nova Inrianti Hutahaean  
H0A113005

Prodi Manajemen Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jambi  
Jl.Lintas Jambi-Muara Bulian Km.15, Kota Jambi, 36122

## **ABSTRAK**

Budaya Kerja tidak lepas dari sebuah organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan informasi, data dan menerapkan secara teori konsep Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode sensus yaitu sampel penelitiannya adalah Populasi dengan responden 23 Orang yaitu pegawai pada Badan Pusat Statistik. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dijangkar dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk menganalisis rentang skala.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Budaya Kerja pada Badan Pusat Statistik termasuk dalam kategori baik, dapat diketahui bahwa dimensi tertinggi dari masing-masing indikator adalah perhatian terhadap detail (4,7) sedangkan dimensi terendah adalah orientasi orang (3,6), dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik termasuk dalam kategori baik, dapat diketahui bahwa dimensi tertinggi dari masing-masing indikator adalah kualitas (38), ketepatan waktu (38), efektifitas (38), sedangkan dimensi terendah adalah kuantitas (37), dan kemandirian (37).

**Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.**

## **I. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya kerja tidak lepas dari sebuah organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi

dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya dalam bekerja. Juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja dalam organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dalam organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dari pengertian budaya kerja dalam organisasi di atas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, atau disebut dengan budaya organisasi atau budaya kerja. Kesuksesan sebuah organisasi didukung oleh budaya organisasinya untuk mencapai kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi di suatu instansi merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja pegawainya.

Sejalan dengan pemahaman tersebut diatas maka keberhasilan organisasi lebih ditentukan oleh kesadaran anggota organisasi untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama. Disamping itu potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan kegiatannya tidak lepas dari faktor budaya kerja oleh para pegawainya. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun dalam memperhatikan dan memperdayakan setiap pegawai yang ada dan berusaha mempromosikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berdikasi, berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, selain itu mendorong setiap staf yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi untuk terus belajar sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan, hal ini guna untuk membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional atas bakat yang dimiliki.

Sumber daya manusia menurut pendidikan, sebagaimana terdapat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sumber Daya Manusia Menurut Pendidikan**  
**Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun**

No	Ijazah	Jumlah	Presentase
1	S2	1	4,3 %
2	S1	2	8,7 %
3	D-IV	7	30,4 %
4	D-III	-	0 %
5	D-II	-	0 %
6	SLTA	13	56,5 %
7	SLTP	-	0%
8	SD	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

*Sumber: Dokumentasi Badan Pusat Statistik Tahun 2017*

Dari data tabel 1.1 diatas, Dapat kita lihat bahwa pegawai yang memiliki ijazah S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 4,3 %; ijazah S1 sebanyak 2 orang dengan presentase 8,7 %; ijazah D-IV sebanyak 7 orang dengan presentase 30,4 %; sedangkan pegawai yang berijazah D-III, DII, SLTP, SD tidak ada; ijazah SLTA sebanyak 13 orang dengan presentase 56,5 %. Maka dapat disimpulkan Sumber daya manusia menurut pendidikan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun belum merata, yaitu pegawai yang Tingkat pendidikan terendah adalah berijazah SLTA sebanyak 13 Orang dengan persentase 56,5 % sedangkan pendidikan tertinggi adalah berijazah S2 sebanyak 1 Orang dengan persentase 4,3 %.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayan publik terhadap masyarakat. Badan Pusat Statistik memiliki beberapa program atau kinerja yang setiap tahunnya memiliki target pencapaian. Inilah yang menyebabkan budaya kerja memiliki peran penting di dalam peningkatan kinerja para pegawai. Hal ini dapat kita lihat pada table berikut:

Pada tahun 2016 Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun menetapkan 3 (tiga) program utama terdiri dari : 1) Program Penyediaan dan Pelayanan Informasi Statistik (PPIS); 2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (DMPPTL); 3) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Badan Pusat Statistik (PSPA).

Dalam melaksanakan program-program Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun, mengakibatkan keterlambatan atau tidak selesainya pelaksanaan kegiatan statistik secara umum disebabkan oleh : 1) Tidak konsistennya data dilapangan yang disebabkan oleh faktor internal yaitu terbatasnya sumber daya manusia (SDM) statistik yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugas. 2) Faktor kesulitan lapangan untuk memperoleh data merupakan dampak dari perkembangan kehidupan sosial ekonomi, khususnya di dalam perkotaan. Hal tersebut berdampak langsung terhadap perolehan data dari lapangan sehingga tidak terpenuhinya target pengumpulan data. Khusus pada data usaha, seperti pada

sektor perdagangan dan industri, persentase pemasukan data dari lapangan masih jauh dari harapan. Kondisi demikian telah menjadi catatan penting pimpinan dan *stakeholders* Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun, sampai dengan saat ini pemasukan data usaha/perusahaan semakin memprihatinkan sehingga diperlukan terobosan dan usaha yang serius untuk meningkatkan pemasukannya, dan ketepatan waktu penyajiannya. Konsistensi data, baik antar data maupun antar waktu, masih banyak dianggap oleh sebagian konsumen data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun perlu lebih diperhatikan. 3) Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun belum seluruhnya sesuai dengan perkembangan teknologi terkini, hal ini menyebabkan tidak hanya kurang lengkapnya data statistik yang dapat disajikan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun, tetapi menyebabkan terlambatnya penyelesaian analisis data.

Dari Latar Belakang dan kondisi data tersebut di atas, pengamatan awal diperoleh data bahwa kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebagian besar karyawan belum mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, bahkan ada kecenderungan para karyawan kurang bertanggung jawab yang ditunjukkan dengan sikap apatis terhadap permasalahan kantor. Begitu pula disiplin kerja, tanggung jawab dan keinginan berprestasi yang masih kurang efisien.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun adalah dengan menerapkan budaya kerja atau nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Semua pegawai harus tahu dan melaksanakan budaya kerja kantor untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dari hal itulah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun”***.

## **II. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Menurut (Ulber : 2009) dalam bukunya bahwa Penelitian adalah sebagai satu penyelidikan yang sistematis dan metodis atas suatu masalah untuk menemukan solusi atas masalah tersebut dan menambah khazanah pengetahuan. Maka Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan akurasi statistik untuk mengukur peristiwa guna menarik kesimpulan-kesimpulan dan mengujinya secara seksama.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun. Data yang

dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi keadaan umum Instansi dan data pengamatan.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang mempelajari laporan penelitian, organisasi instansi serta tugas pokok instansi. Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari data kuisisioner maupun dari observasi langsung ke lapangan.

## 3. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Ulber : 2009) Populasi adalah seluruh unit – unit yang darinya sampel di pilih populasi bukan hanya manusia, tetapi benda alam yang lainnya. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun 2017 sebanyak 23 orang.

### 2. Sampel

Setiap penelitian berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut Informan penelitian. Di dalam subjek penelitian kuantitatif, informasi atau data diperoleh dari sumber yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, untuk itu harus ditentukan informan penelitian yang dapat disajikan sumber informasi. Dengan penelitian kuantitatif informan penelitian dipilih secara “*Purposive Sampling*”, yaitu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili populasi. Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat ditentukan informan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pusat statistik kabupaten sarolangun.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah sebagai satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu atau pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau mendukung penelitian (Ulber : 2009). Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data secara:

### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil pekerjaan dan juga laporan penelitian dari penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.

### 2. Penelitian lapangan

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang sedang diteliti, dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

#### a. Observasi

Observasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Teknik ini bermanfaat untuk mendapatkan

serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dari kuesioner, interview, diamati dengan observasi langsung.

b. Kuesioner

Kuisisioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang diisyaratkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Memperoleh data kuesioner dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun, dari jawaban yang diberikan mereka maka bisa memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan.

c. Studi dokumen

Studi dokumen yaitu cara pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan di teliti baik berupa literatur, laporan, jurnal, dan karya tulis ilmiah.

**4. Metode Analisis Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada setiap responden/pegawai dengan 5 opsi jawaban atas masing-masing indikatornya, yaitu:

- a. Skor 5 = SB = Sangat Baik
- b. Skor 4 = B = Baik
- c. Skor 3 = KB = Kurang Baik
- d. Skor 2 = TB = Tidak Baik
- e. Skor 1 = STB = Sangat Tidak Baik

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variabel penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan Rentang Skala (RS) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

- Dimana:
- RS = Rentang Skala
  - n = Jumlah Sampel
  - m = Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item

Sehingga :

$$RS = \frac{23(5-1)}{5} \\ = 18,4$$

Karena skala yang digunakan yang dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 maka, Skala ini dikategorikan terendah pada nilai 1x23 dan kategori nilai tertinggi 5x23 untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel Budaya Kerja dan Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Klasifikasi Rentang Nilai Indikator Variabel Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
1. Budaya kerja	23 – 41,4	Sangat Tidak Baik
	42,4 – 60,8	Tidak Baik
2. Kinerja pegawai	61,8 – 80,2	Kurang Baik
	81,2 – 99,6	Baik
	100,6 - 119	Sangat Baik

### III. Pembahasan

#### 1. Budaya Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun

Dari hasil penelitian terhadap responden mengenai variabel Budaya Kerja yang terdiri dari 7 (Tujuh) indikator dengan masing-masing nilai skor yaitu Inovasi dan Pengambilan Resiko (99), Perhatian Terhadap Detail (103), Orientasi hasil (86), Orientasi orang (84), Orientasi tim (95), Keagresifan (89), dan Kemantapan (85). Diketahui bahwa Budaya Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Sarolangun secara keseluruhan berjumlah 641 atau rata-rata 91,6 dan dalam kategori baik.

Untuk Mengetahui Budaya Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Sarolangun dapat dilihat melalui masing-masing nilai dimensi yang akan ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 5.18**  
**Nilai Dimensi Indikator Variabel Budaya Kerja**

NO	Indikator	Skor	Jumlah Pegawai	Nilai Dimensi
1	<b>Inovasi dan pengambilan resiko</b>			
	Pernyataan I	99	23	4,3
2	<b>Perhatian terhadap detail</b>			
	Pernyataan I	103	23	4,7
3	<b>Orientasi hasil</b>			
	Pernyataan I	86	23	3,7
4	<b>Orientasi orang</b>			
	Pernyataan I	84	23	3,6
5	<b>Orientasi tim</b>			
	Pernyataan I	95	23	4,1
6	<b>Keagresifan</b>			
	Pernyataan I	89	23	3,9
7	<b>Kemantapan</b>			
	Pernyataan I	85	23	3,7

## 2. Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun

Dari hasil penelitian terhadap responden mengenai variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 (Lima) indikator dengan masing-masing nilai skor yaitu Kualitas (87), Kuantitas (85), Ketepatan Waktu (87), Efektifitas (87), Kemandirian (85). Diketahui bahwa Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Sarolangun secara keseluruhan berjumlah 431 atau rata-rata 86,2 dan dalam kategori baik.

Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Sarolangun dapat dilihat melalui masing-masing nilai dimensi yang akan ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 5.19**  
**Nilai Dimensi Indikator Variabel Budaya Kerja**

NO	Indikator	Skor	Jumlah Pegawai	Nilai Dimensi
1	<b>Kualitas</b>			
	Pernyataan I	87	23	3,8
2	<b>Kuantitas</b>			
	Pernyataan I	85	23	3,7
3	<b>Ketepatan waktu</b>			
	Pernyataan I	87	23	3,8
4	<b>Efektifitas</b>			
	Pernyataan I	87	23	3,8
5	<b>Kemandirian</b>			
	Pernyataan I	85	23	3,7

## IV. Penutup

### 1. Kesimpulan

- Persepsi responden dikantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun terhadap indikator budaya kerja termasuk dalam kategori Baik, dimana skor rata-rata indikatornya berada dalam nilai rentang skala antara 81,2 – 99,6 yaitu 91,6 dengan spesifikasi, inovasi dan pengambilan resiko 99, perhatian terhadap detail 103, orientasi hasil 86, orientasi orang 84, orientasi tim 95, keagresifan 89, kemantapan 85.
- Persepsi responden dikantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun terhadap indikator kinerja pegawai termasuk dalam kategori Baik, dimana skor rata-rata indikatornya berada dalam nilai rentang skala antara 81,2 – 99,6 yaitu 86,2 dengan spesifikasi, kualitas 87, kuantitas 85, ketepatan waktu 87, efektifitas 87, kemandirian 85.
- Dipandang dari penilaian dimensi terhadap indikator variabel budaya kerja, diketahui bahwa nilai dimensi tertinggi dari masing-masing indikator adalah indikator perhatian terhadap detail (4,7), sedangkan dimensi terendah adalah indikator orientasi orang (3,6). Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai Badan Pusat Statistik adalah perhatian terhadap detail.

## **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan, antara lain :

- a. Pegawai dituntut harus kreatif dan Inovatif artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya, seperti memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru; berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; dan juga bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif.
- b. Pegawai harus memiliki integritas yang artinya memiliki keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan, seperti pegawai dituntut jujur dalam segala tindakan; berpikir positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Juriko, *Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo*, <http://repository.ung.ac.id/get/simlit/1/1377/1/pdf>. diakses tanggal 6 Maret 2017.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi Kampus Sarolangun Universitas Jambi (2017), Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Kampus Sarolangun Universitas Jambi. Jambi.
- Dokumentasi, *Gambaran umum tentang Badan Pusat Statistik*, 2017.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Inter Aksara, Jakarta, 2000.
- <https://sarolangunkab.bps.go.id> di akses pada tanggal 01 Agustus 2017, pukul 10.00 WIB.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, Inc, 2001.
- Luthans, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta, 2005.
- LAKIP Kabupaten Sarolangun, *“Susunan dan tata kerja satuan perangkat kerja Badan Pusat Statistik”*, Sarolangun, 2016.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Melina, Chaterina, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, <https://www.unisbank.ac.id>. diakses tanggal 29 September 2017.
- Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks. Jakarta, 2008.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2003.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Cetakan keempat belas. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sarolangun Dalam Angka, 2016. *Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun*.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 1997, *Tentang Statistik*.

Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, Cetakan Ketiga, PT Refika Aditama, Bandung, 2012.

Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007, *tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik*.

Wibowo, 2013, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widiastuti, Nur, *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari*, [jurnal.stieww.ac.id/pdf](http://jurnal.stieww.ac.id/pdf). diakses tanggal 29 September 2017.