

Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal EBTKE Kementerian ESDM

Influence of Perceptions of Organizational Changes on Civil Servant Performance at The Directorate General of NREEC, the Ministry of EMR

Atep Suhendar

Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Indonesia

Diterima: 10 Maret 2021; Direview: 11 Maret 2021; Disetujui: 09 April 2021

Corresponding email : ateps2019@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis apakah persepsi tentang perubahan struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui survey dan kuesioner. Data dianalisis dengan teknik regresi linear sederhana, analisis korelasi dan uji determinasi. Persepsi tentang perubahan struktur organisasi mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia (Robbin, 2012:46). Kinerja pegawai mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif (AP Mangkunegara, 2011:9). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan sesuai untuk menjelaskan bahwa persepsi tentang perubahan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinannya sebesar 94,7% dalam persamaan garis regresi $\hat{Y} = 3,824 + 0,973X$. Artinya bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, secara rata-rata dapat dijelaskan dengan persepsi tentang perubahan struktur organisasi sebesar 94,7%.

Kata Kunci : Persepsi; Struktur Organisasi; Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to review and analyze whether perceptions of organizational structure changes positively affect the performance of employees at the Directorate General of New, Renewable Energy, and Energy Conservation, Ministry of Energy and Mineral Resources. This research uses quantitative research method. Data collection techniques through surveys and questionnaires. Data analyzed with simple linear regression techniques, correlation analysis and determination test. Perceptions of organizational structure changes include strategy and systems, technology, physical structuring and human resources (Robbin, 2012:46). Employee performance includes quantity of work, quality of work, cooperation, responsibility and initiative (AP Mangkunegara, 2011:9). The hypothesis of this research is how far the perception of changes in the organizational structure influences the employee performance. This research employed a quantitative survey method and the data were collected through questionnaires. The data were analyzed by using simple linear regression analysis, correlation analysis and determination analysis. The analysis results showed that the perceptions of organizational changes significantly influenced the civil servant performance with the determinant value of 94.7% in the regression equation $\hat{y} = 3.824 + 0.973 X$.

Keywords: Perception; Organizational Structure; Performance.

How to Cite: Suhendar, A., (2021). Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal EBTKE Kementerian ESDM. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(1): 546-552.



PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan dari pelaksanaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan adanya pegawai yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera serta struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*). Hal tersebut menjadikan pengembangan pegawai dan penataan struktur organisasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Menghadapi pentingnya aspek organisasi dan aspek pegawai dalam program *good governance*, pegawai sebagai anggota organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala kemungkinan perubahan yang dapat terjadi di masa yang akan datang. Apapun alasan yang mendasari terjadinya perubahan dalam lingkup pemerintah sebagai sebuah organisasi, pelaksanaan perubahan merupakan sebuah kebutuhan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Perubahan struktur organisasi sebagai salah satu upaya mencapai organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) dapat memberikan dampak bagi anggota organisasi. Perubahan tersebut dapat disikapi secara berbeda oleh setiap anggotanya tergantung kepada persepsi masing-masing anggota terhadap manfaat perubahan itu sendiri bagi kepentingannya.

Sejak ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (Ditjen EBTKE) yang semula merupakan Unit Eselon II pada Ditjen Listrik dan Pemanfaatan Energi (Ditjen LPE) yang saat ini nomenklturnya berubah menjadi Ditjen Ketenagalistrikan ditetapkan menjadi salah satu unit Eselon I pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) yang bertanggung jawab pada terjaminnya ketersediaan energi bersih untuk memenuhi kebutuhan energi nasional. Direktorat Panas Bumi merupakan pecahan dari Unit Eselon I Ditjen Mineral Batubara dan Panas Bumi (Ditjen Minerbapabum) yang sekarang nomenklturnya berubah menjadi Ditjen Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba). Direktorat Bioenergi, Direktorat Aneka Energi Baru dan Energi Terbarukan, dan Direktorat Konservasi Energi merupakan unit baru dikarenakan terdapat peningkatan unit karena adanya penataan fungsi pada Direktorat EBTKE yang sebelumnya merupakan Unit Eselon II pada Ditjen LPE.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan, terdapat persepsi positif dan negatif di kalangan pegawai Ditjen EBTKE dalam menyikapi perubahan struktur organisasi terhadap kinerja mereka. Dampak dari lahirnya Ditjen EBTKE ini adalah munculnya pos jabatan baru yang masih kosong. Bagi pegawai yang mempunyai persepsi positif, mereka melihat munculnya pos jabatan baru ini sebagai peluang peningkatan karir melalui promosi jabatan. Persepsi positif lainnya adalah berupa peluang rotasi dan mutasi bagi pegawai yang mengalami kejenuhan dan ingin menggali bidang tugas lain selain tugas yang selama ini dijalannya. Proses mutasi pegawai baik dari dalam maupun dari luar lingkungan KESDM ke Ditjen EBTKE dapat menjadi dampak positif maupun negatif, tergantung dari bagaimana persepsi pegawai terhadap perubahan struktur organisasi tersebut. Pegawai dengan persepsi positif melihat mutasi sebagai peluang untuk mengaktualisasikan diri karena menganggap semakin beraneka ragamnya unit kerja di Ditjen EBTKE yang mempunyai tugas-tugas baru sebagai suatu tantangan yang menarik. Mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dan tugas-tugas barunya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi negatif. Pegawai dengan persepsi negatif cenderung akan resisten terhadap perubahan karena menanggapi hal ini sebagai suatu ancaman, dan keluar dari zona nyaman merupakan hal yang dianggap terlalu beresiko bagi mereka. Beradaptasi dengan lingkungan dan tugas-tugas baru dianggap sebagai suatu beban berat bagi mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa hal-hal yang menyebabkan terjadinya resistensi terhadap perubahan adalah kebiasaan, ketakutan terhadap dampak yang tidak diinginkan, faktor-faktor ekonomi, tidak adanya kepercayaan dalam situasi kerja, takut mengalami kegagalan, hilangnya status atau keamanan kerja, dan merasa tidak ada manfaat yang diperoleh dari perubahan (Robbins, 2012).

Kinerja pegawai sampai saat ini masih diukur melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang terdiri dari 8 (delapan) unsur penilaian,



yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Alat ukur ini dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan. Ketidak jelasan ukuran penilaian kinerja ini menjadikan penilaian kinerja selama ini diukur dari persepsi atau cara pandang pegawai terhadap hasil pekerjaan dan perilaku pegawai yang mencerminkan nilai-nilai umum yang dianggap baik yang berlaku di dalam suatu organisasi pemerintah. Saat ini pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Dalam peraturan ini kinerja PNS akan dinilai secara jelas dan ada kriterianya. Peraturan ini ditetapkan pada tanggal 30 November 2011 namun pelaksanaannya baru akan berlaku pada 1 Januari 2014.

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dengan persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini, seperti dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu dengan Persamaan dan Perbedaannya

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	
1	Sri Suryaningsum	Perspektif Organisasi Sebagai Perilaku)	Struktur (Tinjauan Pengubah pegawai	Membahas organisasi pengubah pegawai	struktur sebagai perilaku Metode yang digunakan adalah kuantitatif bukan kualitatif Perubahan struktur organisasi dihubungkan dengan kinerja
2	Idup Suhady	Telaah Singkat Struktur dan Desain Organisasi Perangkat Pemerintahan Nasional Pasca Pemilu 2009	Struktur Organisasi	Membahas perubahan organisasi mendukung organisasi lebih efektif	tentang struktur dalam jalannya menjadi Metode yang digunakan adalah kuantitatif bukan kualitatif Perubahan struktur organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai
3	Fianda Gammahendra, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza	Pengaruh Organisasi Efektivitas (Studi pada Pegawai Tetap Perwakilan Indonesia Kediri)	Struktur terhadap Organisasi Persepsi Kantor Bank	Variabel tentang Struktur Organisasi Menggunakan metode penelitian kuantitatif Menggunakan analisis Regresi Linier dan Hipotesis	Bebasnya Persepsi Organisasi Variabel terikatnya Efektivitas Organisasi Analisis Regresi Linear yang digunakan adalah Berganda Adanya Uji Multikolinearitas dan Heteroskedaksitas

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Apakah perubahan tersebut mendorong kesiapan para anggota organisasi untuk berubah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Ditjen EBTKE atau bahkan sebaliknya. Atas dasar pemikiran tersebut, penulis memilih judul "Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (Ditjen EBTKE), Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Bertolak dari latar belakang masalah, selanjutnya dikemukakan pernyataan masalah penelitian secara umum yaitu seberapa besar pengaruh variabel Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis apakah persepsi tentang perubahan struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey *eksplanatory* di Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Kementerian

Energi dan Sumber Daya Mineral dengan memusatkan pada data hasil kuesioner ditambah publikasi lain yang dibahas secara intensif dan rinci, dimana data yang diperoleh selama penelitian ini akan dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang sudah dipelajari sehingga diperoleh kesimpulan. Menurut Arikunto (2014), penelitian *explonatory* adalah penelitian yang menjabarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari cara pengambilan datanya, maka penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Hipotesis penelitian yang dibuat adalah bahwa persepsi tentang perubahan struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan lembar kuesioner. Analisis statistik yang digunakan adalah mencari keeratan hubungan antara variabel yang diteliti, juga untuk menguji parameternya. Maka analisis yang cocok digunakan adalah analisis statistik parametrik. Populasi atau unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Ditjen EBTKE yang berjumlah 173 orang. Dalam menetapkan jumlah sampel, dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2014) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% tergantung setidaknya pada: (1) kemampuan peneliti dari segi waktu, (2) sempit-luasnya pengamatan-pengamatan dari segi objek, dan (3) besar-kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 85 orang (50%), yang pengambilannya dilakukan dengan teknik *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

“Saat ini, salah satu tantangan terbesar bagi suatu organisasi secara global, tidak terkecuali di Indonesia, adalah mendapatkan pegawai yang terbaik dan terus mempertahankan para pegawai tersebut agar tetap setia terhadap organisasi” (Ariyani, 2015). “Suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh perilaku organisasi (*organization behaviour*) yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut” (Listiani, 2005). Struktur organisasi berkenaan dengan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan bagaimana mekanisme koordinasi formal serta pola interaksi yang akan diikuti, sedangkan desain organisasi berkenaan dengan kontruksi dan mengubah struktur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Robbin dalam Suhady, 2010).

Berdasarkan hasil perhitungan validitas, diketahui untuk variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi dari 17 item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid, yaitu item nomor 6, 8 dan 15. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* masing-masing sebesar 0,961. Nilai koefisien *Alpha Cronbach's* tersebut lebih besar dari 0,6 serta nilai korelasinya lebih besar dari 0,244 (*r-tabel product moment* dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 68$) artinya nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup besar sehingga menunjukkan bahwa instrument tentang persepsi tentang perubahan struktur organisasi adalah reliabel.

Dan untuk variabel kinerja pegawai dari 20 item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid, yaitu item nomor 9, 12, dan 13. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,966. Nilai koefisien *Alpha Cronbach's* tersebut lebih besar dari 0,6 serta nilai korelasinya lebih besar dari 0,244 (*r-tabel product moment* dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 68$) yang artinya nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup besar sehingga menunjukkan bahwa instrument kinerja pegawai adalah reliabel.



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal01	60.27	43.534	.743	.930
Soal02	60.20	43.670	.696	.931
Soal03	60.23	43.251	.729	.930
Soal04	60.23	44.556	.617	.933
Soal05	60.23	43.744	.696	.931
Soal06	63.11	48.827	.089	.943
Soal07	60.30	43.141	.814	.928
Soal08	63.07	49.575	-.018	.945
Soal09	60.24	42.592	.821	.928
Soal10	60.30	42.590	.852	.927
Soal11	60.31	43.320	.762	.930
Soal12	60.30	42.735	.832	.928
Soal13	60.27	42.809	.806	.928
Soal14	60.31	42.711	.809	.928
Soal15	63.01	48.391	.151	.941
Soal16	60.21	42.866	.807	.928
Soal17	60.30	43.112	.781	.929

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal01	73.46	63.208	.707	.947
Soal02	73.43	63.814	.691	.947
Soal03	73.46	62.629	.802	.945
Soal04	73.44	62.627	.763	.946
Soal05	73.46	64.049	.676	.947
Soal06	73.46	62.426	.824	.945
Soal07	73.57	63.292	.799	.945
Soal08	73.39	62.675	.771	.946
Soal09	76.30	68.793	.191	.953
Soal10	73.46	62.542	.811	.945
Soal11	73.46	63.846	.699	.947
Soal12	76.29	69.656	.087	.955
Soal13	76.31	70.045	.041	.955
Soal14	73.44	62.540	.805	.945
Soal15	73.47	62.601	.812	.945
Soal16	73.44	63.700	.710	.947
Soal17	73.43	62.277	.795	.945
Soal18	73.56	62.453	.809	.945
Soal19	73.41	63.058	.771	.946
Soal20	73.43	62.248	.832	.945



Sementara itu untuk hasil uji normalitas dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi (X) sebesar 1,182 dengan *p value* 0,122 dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,075 dengan *p value* 0,198. Dari hasil tersebut di atas, diketahui nilai *p value Kolmogorov-Smirnov Z* variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,05 (5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan normalitas, terlihat dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	K-S _{hitung}	P value (Sig.)	Kesimpulan
1.	Persepsi tentang perubahan struktur organisasi	1,182	0,122*	Normal
2.	Kinerja pegawai	1,075	0,198*	Normal

Data berdistribusi normal jika p value > 0,05

Hasil uji hipotesis yang dirumuskan terkait dengan pengaruh persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai adalah bahwa H_a : *Ada pengaruh persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai.*, maka untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah dirumuskan maka kriterianya adalah: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = 68$), maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = 68$), maka H_0 diterima. Adapun hasil perhitungan uji t dan juga regresi ditampilkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Regresi Korelasi Sederhana

Jumlah Sampel (n)	t _{hitung}	(p value)	Regresi		R ²
			Konstanta (a)	Koefisien Regresi (b)	
70	34,846	(0,000)	3,824	0,973	0,947

Sumber: Data penelitian dihitung dengan program SPSS Versi 16.0 for Windows

Dengan menggunakan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $34,846 > 1,671$ ($\alpha = 5\%$, $df = 68$) dengan *p value* $(0,000) < 0,05$. Oleh karena *p value* $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = 68$) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas juga didapatkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dapat dituliskan dalam persamaan $\hat{Y} = 3,824 + 0,973X$, dimana X adalah persepsi tentang perubahan struktur organisasi dan \hat{Y} adalah kinerja pegawai.

Dari persamaan regresi tampak nilai tetap atau konstanta sebesar 3,824. Nilai konstanta tersebut memberikan makna bahwa pada saat variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi bernilai 0, maka kinerja pegawai memiliki skor 3,824. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (0,973), sehingga menggambarkan adanya pengaruh berbanding lurus antara persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,973 pada konstanta 3,824. Hasil perhitungan selanjutnya adalah koefisien determinasi. Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,947. Artinya baik buruknya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel persepsi tentang perubahan struktur organisasi sebesar 94,7%. Adapun sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.



SIMPULAN

Kesimpulan secara umum dari hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa persepsi tentang perubahan struktur organisasi mempunyai pengaruh sebesar 94,7% terhadap baik buruknya kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (Ditjen EBTKE), Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan demikian maka persepsi tentang perubahan struktur organisasi dari para pegawai sangat perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan organisasi ketika terjadi perubahan di struktur organisasinya dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, E.D. (2015). *Hubungan antara Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi dengan Employee Engagement*. Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung, 12(1): 61-74
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri; Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Gammahendra, F; Hamid, D; Riza, M.F. (2014). *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 7 No. 2 Januari 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Harmon. (2013). *Pengaruh Kompetensi Pimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Usaha serta Dampaknya pada Daya Saing Usaha Kecil (Studi pada Usaha Kecil se-Bandung Raya)*. Disertasi. Bandung: UNPAS Bandung.
- Hasan, S. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur*. Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung, 8(3): 354-361.
- Listiani, T. (2005). *Hubungan Kesenjangan Antara Kenyataan dan Harapan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di LAN Perwakilan Jawa Barat*. Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung, 6(2): 180-207.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian; Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugraha. (2009). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Iklim dan Kapasitas Organisasi terhadap Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Kasus pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Barat dalam Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor)*. Disertasi. Bandung: UNPAD Bandung.
- Nurhayati, N., Sofianty, D., Konadi, W., Helliana. (2017). *Statistik Penelitian dengan SPSS*. Modul Praktikum Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISBA.
- Rivai, V, & Mulyadi D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2010). *Consumer Behaviour* (10th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhady, I. (2010). *Telaah Singkat Struktur dan Desain Organisasi Perangkat Pemerintahan Nasional Pasca Pemilu 2009*. Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung, 7(1):25-36.
- Sukmana, O. (2016). *Konsep dan Teori Gerakan Sosial*. Malang: Intrans Publishing
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Yustiono, E. (2014). *Pengaruh Kapasitas Organisasi terhadap Kinerja Organisasi di STIA LAN Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung, 11(2):183-206.