JAN Maha
Vol. 4 No. 1 – 31 Januari 2022
e-ISSN : 2747-1578
p-ISSN : 2747-1659

ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI DINAS PERKEBUNAN DAN PERTERNAKAN KABUPATEN KERINCI

LONA ELKA SARI, HERLINDA, MASNON

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:
lindaherlinda353@gmail.com
masnonmsi@gmail.com
lona.elkasari99@gmail.com

ABSTRACT

Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci. This study uses an approach approach, the data sources are informants, places or locations of archive and document research, data collection techniques used are observation interviews and document analysis. Based on the results of the study, it can be found that the Analysis of Organizational Effectiveness in Plantations and Livestocks of Kerinci Regency, Quality of Organizational Work shows that there is a lack of employees and there are some employees who are not guided by the main duties and functions or are not in accordance with the regulations of the Office, Discipline shows that discipline and responsibility among employees and there are some employees who are not guided by the main duties of the service. Job completion and skills indicate a lack of employee skills in doing work and also in determining time constraints to make something or serve something.

Keywords: Quality of Work, Punctuality (Discipline), Job Completion and Skills

ABSTRAK

Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sumber datanya adalah informan, tempat atau lokasi penelitian arsip dan dokumen, teknik pengumpulam data yang digunakan adalah wawancara observasi dan analisis dokumen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Analisis Efektivitas Organisasi di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci, Kualitas Kerja Oranisasi menunjukkan bahwa kurangnya prestasi pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi atau tidak sesuai dengan peraturan Dinas, Kedisiplinan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dan tanggung jawab antar pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi dari dinas. Penyelesaian pekerjaan dan keterampilan menunjukkan kurangnya keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan

juga dalam menentukan keterbatasan waktu untuk membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Kata Kunci : Kualitas Kerja , Ketepatan Waktu (Kedisiplin) , Penyelesaian Pekerjaan dan Keterampilan

I. PENDAHULUAN

Otonomi Daerah dengan sistem desentralisasi diimplementasikan di Indonesia sejak tahun 2001 berdasarkan UU RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang selanjutnya telah diubah menjadi UU RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah (Dirjen Otonomi Daerah, 2004), kemudian ditetapkan dengan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Pemerintah daerah untuk memanfaatkan segala potensi daerahnya sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat.Setiap daerah diharapkan dapat mengelola dengan baik dan memberdayakan serta mengembangkan semua potensi daerah dalam upaya mencapai kemandirian daerah.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pedidikan, motivasi dan aspek-aspek lainnya, hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indicator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bias digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju Yuniarsih, 2008).

Konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Konsep efektivitas ini oleh para ahli belum ada keseragaman pandangan, dan hal tersebut dikarenakan sudut pandang yang dilakukan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, sehingga melahirkan konsep yang berbeda pula di dalam pengukurannya. Namun demikian, banyak juga ahli dan peneliti yang telah mengungkapkan apa dan bagaimana mengukur efektivitas itu. karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan.

Disinalah gejala-gejala kesenjangan muncul, setiap Instansi/ Badan selalu menuntut kepada setiap aparatnya untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan daya dukung yang dimiliki tiap pegawai tidak sama (dalam hal kemampuan Sumber Daya Manusia).

Melihat keadaan yang demikian dipandang perlu bagi pemerintah Daerah untuk mengambil suatu kebijaksanaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini biasa dilakukan dengan cara memberikan pembinaan secara intensif pada pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemui beberapa fenomena diantaranya :

1. Kurang Efektifnya Kualitas Kerja Organisasi di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci.
2. Kurangnya kedisiplinan atau tidak tepat waktu dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Seringnya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, atau kurangya keterampilan dalam menetukan keterbatasan waktu untuk membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Dari hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti yang akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan ***"Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci"***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraiakan di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, adapun kontribusi yang diharapkan mampu memberi kontribusi bagi penelitian ini lembaga objek di antaranya adalah :

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian diharapkan memberi sumbangan pemikiran khususnya bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik Sungai Penuh.Sehingga bisa dijadikan alat masukan bila timbul problem sejenis, penelitian ini terlebih diharapkan dapat digunakan untuk memperdalam kajian ilmu pengetahuan dibidang organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan mampu memberi masukan dan informasi yang tepat dalam upaya meningkatan Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan Dan Perternakan Kabupaten Kerinci.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kata efektivitas berasal dari bahasa inggris yaitu effective yang berarti suatu yang telah dilakukan dengan berhasil dan baik.Sedangkan dalam kamus ilmiah yang telah populer menyatakan bahwa efektivitas yaitu suatu bentuk pengukuran yang bisa digunakan untuk mengetahui ketetapan dari penguna, hasil guna dan menunjang dari tujuan tersebut (Muliadi, 2016). Namun lain halnya pengertian yang dijabarkan oleh para pakar menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan, hal ini semua tergantung dari pendekatan yang dipakai oleh para pakar tersebut. Berikut beberapa pengertian yang telah dijabarkan para pakar yaitu:

Richard M. Steers yang dimana buku tersebut telah diterjemahkan oleh Magdalena Jamin (1980), dimana menurut Richard memberikan pendapat yaitu efektivitas berasal dari kata efektif, yang artinya suatu pekerjaan bisa dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut mampu mengeluarkan suatu hasil atau output yang maksimal dan memiliki ketepatan waktu yang tepat dalam pekerjaan tersebut atau sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Harbani Pasolong (2007) dalam buku Indrawijaya (2010), ia berpendapat bahwa efekivitas berasal dari kata dasar yaitu efek, dimana efek disini menunjukkan adanya suatu hubungan yang saling terkaitan yaitu hubungan sebab-akibat. Menurut beliau jika bahwa teori efektivitas telah mengalami perkembangan yang cukup luas, dimana perkembangan teori tersebut menciptakan suatu perbedaan dalam memberikan kemuka terhadap teori tersebut baik teori yang bersifat ringn sampai teori yang bersifat complete.

Menurut Tjutju Yuniarsih (2008, 62-63), menyebutkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang dimana teori tersebut menyatakan seberapa jauhkah target (kualitas kerja, Ketepatan waktu, Penyelesaian pekerjaan) yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dimana semakin besar percapaian yang didapatkan organisasi tersebut maka akan semakin besar pula efektivitas yang di inginkan.

Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi.Untuk memperoleh teori efektivitas peneliti dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori manajemen dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan teori efektivitas.

Efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisiensi.Karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas.Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Untuk mengetahui efektivitas suatu kegiatan diperlukan pengetahuan tentang cara mengukur efektivitas. Menurur Sumaatmaja (2006:42) bahwa “pengukuran efektivitas secara umum dapat dilihat dari hasil kegiatan yang sesuai dengan tujuan dengan proses yang tidak membuang-buang waktu serta tenaga” Dari pendapat tersebut tampak bahwa pada dasarnya alat ukur efektvitas terletak pada waktu yang digunakan dalam pelaksanaan, tenaga yang melaksanakan dan hasil yang telah diperoleh. Guna kepentingan peneliian ini, peneliti akan menjelaskan alat ukur efektifitas sebagaimana pendapat ahli di atas sebagai berikut:

1. Efektivitas Waktu

Setiap orang atau kelompok yang melaksanakan kegiatan mengharapkan penggunaan waktu yang minimal mungkin.Hal ini berarti bahwa waktu sangatlah penting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Jika waktu dalam menyelsesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan maka itu bearati kegiatan tidak efektif.

2. Efektivitas Tenaga
   Tenaga yang dimaksud berkenaan dengan tenaga fisik dan pikiran individu maupun kelompok yang terlibat dalam suatu kegiatan.Tenaga juga berkenaan dengan kuantitas atau jumlah pekerja. Jika jumlah pekerja sangat banyak dan hasil yang diperoleh tidak layak maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut tidak efektif.
3. Hasil yang Diperoleh
   Alat ukur yang paling utama dalam mengukur efektivitas suatu pekerjaan adalah hasil. Pencapaian hasil akhir dari suatu kegiatan dapat dilihat dengan menyesuaikan hasil yang diperoleh dengan tujuan yang telah disusun sebelum pekerjaan dilaksanakan. Oleh karena itu sebelum kegiatan dilaksanakan ditentukan dulu tujuan yang diharapkan. Jika tujuan tesebut tidak sesuai dengan harapan maka artinya kegiatan tidak efektif.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja pegawai, Menurut Tjutju Yuniarsih (2008, 62-63), menyebutkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang dimana teori tersebut menyatakan seberapa jauhkah target (kualitas kerja, Ketepatan waktu, Penyelesaian pekerjaan) yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dimana semakin besar percapaian yang didapatkan organisasi tersebut maka akan semakin besar pula efektivitas yang di inginkan.

Disini dijelaskan beberapa indikator antara lain yaiu :

1. Kualitas Kerja
   Seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan perunit hasil kerja, dan berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

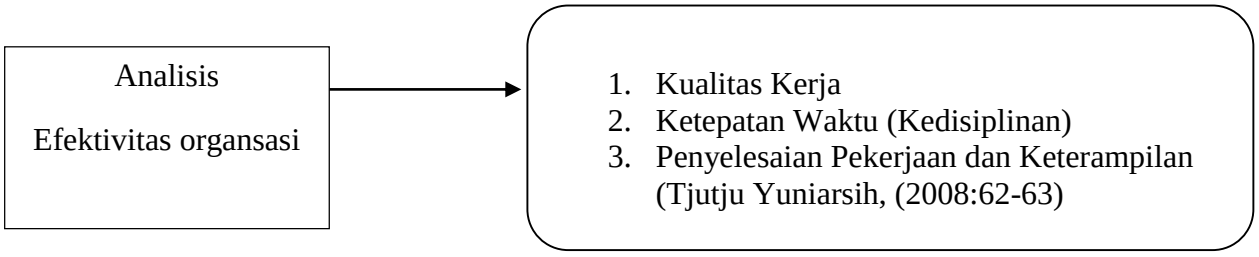
2. Ketepatan Waktu (Kedisiplinan)
   Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Dan Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan juga melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
3. Penyelesaian Pekerjaan dan Keterampilan
   Penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Dan juga Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

Kerangka Berpikir

e-ISSN : 2747-1578
p-ISSN : 2747-1659

Untuk memudahkan pemahaman dalam masalah penelitian, berikut dikemukakan kerangka pikir (alur pikir) dari penelitian seperti skema berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendeketan Penelitian

Penelitian ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI DINAS PERKEBUNAN DAN PERTERNAKAN KABUPATEN KERICI ini akan menggunakan metode kualitatif, Peneitian kualitatif menurut Sugiyono (2021:14) metode kualitatif paling cocok digunakan untuk mengembangkan toeri yang dibangun melalui Ground Researh. Menurut Sugiyono (2009:44) Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistic ataupun cara-cara lain dari kualitatif.

Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme, organisasi, dan aktivitas sosial. Alasan mengunakan pendekatan studi kasus pada penelitian ini karena dengan mengunakan pendekatan tersebut dapat mengetahui bagaimana Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan (Studi Pada Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci).

Berdasarkan pada jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, maka dari data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan cara melukiskan hasil penelitian dalam bentuk kata-kata atau kalimat sehingga dengan demikian penulis menguraikan secara mendalam hasil penelitian tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang terjadi di lapangan. Setelah data terkumpul maka harus dilakukan analisis terhadap data yang ada. Untuk melakukan analisis maka digunakan apa yang disebut teknik analisis data.

Teknik analisis data merupakan cara atau langkah-langkah yang dilakukan untuk mengolah data baik data primer maupun data sekunder, sehingga data-data yang terkumpul akan diketahui manfaatnya, terutama dalam memecahkan permasalahan penelitian. Dengan demikian, maka perhatia utama dari analisis data ini adalah dari kata, ungkapan, kalimat maupun perilaku dari objek penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan berusaha menganalisis data-data yang diperoleh melalui hasil wawancara maupun dokumentasi. Hasil analisis terhadap data-data inilah yang nantinya diharapkan dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi serta dapat menarik suatu kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh nantinya.

Untuk mengetahui Analisis Efektivitas Organisasi di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci (Studi Kasus Dinas Perternakan dan Perkebunan Kabupaten Kerinci), yang di kemukakan oleh Tjutju Yuniarsih (2008 62-63) yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, pada Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci.

Kualitas Kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika Analisis Efektivitas Organisasi Di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci (Studi Pada Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci) dalam hasil penelitian didapatkan bahwa :

1. Kualitas Kerja menunjukkan bahwa kurangnya prestasi pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi atau tidak sesuai dengan peraturan dinas.
2. Ketepatan waktu dan Kedisiplinan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin antar pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi dari dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci.
3. Penyelesaian pekerjaan dan keterampilan menunjukkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan segala sesuatu pekerjaan masih kurang, Sekretariat selalu melakukan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi di Dinas Perkebunan dan Perternsksn Kabupaten Kerinci. agar pekerjaan tetap berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Hambatan dapat diatasi dengan berbagai upaya-upaya yang dapat dilakukan baik untuk mengurangi atau mengatasi hambatan tersebut.

Menurut Tiffin dalam Moch. As'ad (2005:104) Kualitas Kerja Pegawai berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (2005 :104) mengemukakan bahwa Kualitas kerja Pegawai merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dari batasan - batasan mengenai Kinerja Pegawai tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa Kualitas kerja Pegawai adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi Kinerja Pegawai melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berprilaku menurut cara tertentu tidak menyimapang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa untuk mengetahui Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Kerinci dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas Kerja Oranisasi menunjukkan bahwa kurangnya prestasi pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi atau tidak sesuai dengan peraturan Dinas.
2. Kedisiplinan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dan tanggung jawab antar pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi dari dinas.
3. Penyelesaian pekerjaan dan keterampilan menunjukkan kurangnya keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan juga dalam menentukan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan evaluasi antara lain:

1. Perlu adanya pendidikan dan pelatihan tentang pengelolaan organisasi, sehingga standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi dapat berjalan sesuai dengan peraturan dinas perkebunan dan perternakan kabupaten kerinci.
2. Perlu adanya kedisiplinan menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan antar pegawai serta ada beberapa pegawai yang tidak berpedoman pada tupoksi dari dinas perkebunan dan perternakan kabupaten kerinci.
3. Perlu adanya peningkatan keterampilan menunjukkan bahwa, kurangnya kemampuan yang ada pada pegawai dinas perkebunan dan perternakan, untuk pemenuhan kesesuain waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, dan juga untuk keterampilan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya untuk menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

David J. Lawless 1997:25-26 Teori efektivitas, jurnal

e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 11, Nopember 2015 hlm 151-161 Salemba Empat. (1980)Jurnal Ilmu Administrasi Negara (AsIAN) Vol. 08 No. 02

Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponogoro.

Haditono Dr , Siti Rahayu. 2016. Psikologi Perkembamgan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.

Magdalena Jamin . Efektivitas dan Perilaku Organisasi. Kencana. Jakarta..

Muliadi 2016. Efektivitas organisasi Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.

Moloeng (2007:99). Teknik Analisis Data. Bandung Alfabeda

Nawawi. 2017. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.

Nurhajarini (2009:3). Perkebunan ,Klaten Cempaka Putih.

Osborne dan Pastrik, 2001: 16-17. Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Pebi Julianto. 2020. Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci. E Jurnal Qawwam. Kerinci.

Pebi Julianto. 2021. Pengaruh hard Skill dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Airn Hangat Kabupaten Kerinci**.** E Jurnal QAdministrasi Mahasiswa. Sungai Penuh.

Robbins, S. 2011. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). Perilaku organisasi. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta 12160. 63-67

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif,dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sondang p Siagian (2011:19-22). Organisasi . Kencana Jakarta

Syakirman. (2016). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Kopertis Wilayah VI Sumatera Barat dan Keinci.

Tjutju Yuniarsih, 2008:62-63. Sumber Daya Manusia dan Efektivitas. Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Tiffin (2005:104). Kualitas Kerja Pegawai Moch As'ad. Purbacakara

UU Nomor 39 Tahun 20014 Tentang Perkebunan

UU Nomor 46 Tahun 2011 Peraturan Pemerintah Penilaian Prestasi kerja

UU Nomor 7 Tahun 2005 Peraturan presiden Rencana Pembangunan

UU Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah