
ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Szasza Nurfitri

Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: nurfitriszasza@upi.edu

Abstract.

This research is entitled "Analysis of Employee Needs based on Educational Background at the Secretariat of the Education Office of West Java Province". The purpose of this study was to analyze the number of employee needs based on educational background at the Secretariat of the Education Office of West Java Province. This type of research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation studies and triangulation. The results of the study show that the job descriptions of each subsection at the Secretariat of the West Java Provincial Education Office are clear and listed in the job analysis document. Based on the analysis of employee needs, the positions experiencing a shortage of employees include the positions of Data Manager, Salary Manager, Financial Manager, Application Data Processor and Financial System Data Manager, Financial Statement Compiler, Financial Verifier, State Property Manager, Personnel Manager, and Needs Preparer. Inventory. Judging from the comparison of needs and supplies, the number of staff shortages for these positions is 47 people, with details of the position of Data Manager as many as 1 person, Salary Manager as many as 6 people, Financial Manager as many as 15, Application Data Processor and Financial System Data Manager as many as 3 people, 1 person in preparing Financial Statements, 7 in Financial Verifier, 4 in State Property Manager, 9 in Personnel Manager, and 1 in Inventory Needs Compiler. Therefore, it is better to add employees as needed based on the relevant educational background as one of the job requirements.

Keyword: Job Description, Employee Needs Analysis, Educational Background.

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Seluruh aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kehadiran manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan dibutuhkan. "Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan." (Hasibuan, 2011, hlm. 14). Proses pengorganisasian sumber daya manusia dalam sebuah

organisasi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2013, hlm. 2) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Dalam rangka mengoptimalkan peranan manusia dalam melaksanakan fungsi manajemen sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik. Menurut

Mangkunegara (2013, hlm. 4) “Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peralaman, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis”. Dinas pendidikan sebagai salah satu organisasi pendidikan idealnya harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia, agar proses kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Dinas pendidikan sebagai salah satu organisasi pendidikan idealnya harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia, agar proses kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Gubernur No 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, Bab II Bagian Kesatu Pasal 2 dijelaskan bahwa Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dinas pendidikan provinsi merupakan lembaga pembantu pemerintahan daerah provinsi untuk mengurus bidang pengelolaan pendidikan.

Kepala dinas pendidikan provinsi membawahi Sekretariat yang didalamnya terdapat 3 subbagian, diantaranya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Aset dan Subbagian Kepegawaian dan Umum. Disamping itu Kadisdik Provinsi juga membawahi bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK), bidang Pembinaan SMA (PSMA),

bidang Pembinaan SMK (PSMK), Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), 13 Cabang dinas dan UPTD Tikomdik. Subbagian dan bidang yang terdapat di dinas pendidikan provinsi harus diisi oleh pegawai-pegawai yang ahli di bidang tersebut dan memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan jabatan yang di duduki. Kompetensi yang harus dimiliki, dan latar belakang pendidikan yang menunjang kompetensi tersebut, diperoleh dalam proses perencanaan sumber daya manusia dengan metode Analisis Jabatan. Sehingga, pada akhirnya akan ada keterkaitan antara kesesuaian kompetensi yang dimiliki, latar belakang pendidikan yang menunjang dan tuntutan jabatan yang diduduki untuk mencapai profesionalisme pegawai. Menurut Philip M. Hauser (dalam Harahap, 2020, hlm. 1) bahwa “Ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan lapangan kerja menyebabkan seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya”. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan.

“Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job)”.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa suatu jabatan yang terdapat dalam sebuah organisasi harus ditempati oleh orang-orang yang memiliki keahlian yang sesuai. Berbagai keahlian tersebut dapat ditunjang melalui pendidikan. Sehingga, harus dilakukan analisis kebutuhan pegawai sebuah organisasi berdasarkan latar belakang pendidikannya.

Hal tersebut yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

KAJIAN TEORI

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016, hlm. 58) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu. Dalam upaya pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, bermutu tinggi dan berdaya saing. Kualifikasi SDM yang dibutuhkan tersebut harus direncanakan dengan baik melalui perencanaan sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dengan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya.

Analisis Jabatan

Dale Yoder (dalam Mangkunegara, 2015, hlm. 13) analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang-kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggungjawab, dan kebutuhan pegawai yang diselidiki. Menurut Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. dapat disimpulkan

bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses mengidentifikasi jabatan untuk memperoleh dan menentukan informasi jabatan terkait job description dan job specification.

a. Uraian Jabatan

Menurut Moekijat (2011, hlm. 38) uraian jabatan adalah suatu keterangan

singkat yang ditulis secara cermat mengenai kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab dari suatu jabatan. Uraian jabatan digunakan oleh pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya.

b. Persyaratan Jabatan

Menurut Sedarmayanti (2014, hlm. 151) mengemukakan bahwa persyaratan jabatan adalah catatan menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu. Spesifikasi jabatan harus dipenuhi oleh calon pegawai, agar pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai tuntutan jabatan. Dalam hal ini, apabila spesifikasi jabatan terpenuhi maka jabatan tersebut dipegang oleh orang yang tepat, yang ahli di bidang tersebut. Spesifikasi jabatan juga dapat diartikan sebagai catatan yang berisi kualifikasi minimum yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk menduduki suatu jabatan.

Analisis Beban Kerja

Menurut Suwatno dalam Nova Ellyzar, dkk (2017, hlm. 38) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. menurut Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja dijelaskan bahwa Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Perhitungan kebutuhan pegawai, khususnya untuk lembaga pemerintahan diatur dalam Peraturan Menteri PANRB

Nomor 1 tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja, sebagai berikut:

1. Pendekatan Hasil Kerja
Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:
Jumlah beban kerja
 $\frac{\text{Jumlah beban kerja}}{\text{Standar kemampuan rata-rata}} \times 1 \text{ orang}$
2. Pendekatan objek kerja
Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:
Jumlah objek kerja
 $\frac{\text{Jumlah objek kerja}}{\text{Standar kemampuan rata-rata}} \times 1 \text{ orang}$
3. Pendekatan peralatan kerja
Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:
Jumlah Peralatan kerja
 $\frac{\text{Jumlah Peralatan kerja}}{\text{Standar kemampuan rata-rata}} \times 1 \text{ orang}$
4. Pendekatan tugas per tugas jabatan
Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:
Beban kerja x Waktu penyelesaian
 $\frac{\text{Beban kerja} \times \text{Waktu penyelesaian}}{\text{Jumlah waktu kerja efektif}} \times 1 \text{ orang}$

Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan proses transformasi berbagai ilmu pengetahuan. Pendidikan secara formal dimulai pada jenjang sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, maka akan semakin mengerucut keahlian yang didalami. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Menurut Sedarmayanti (dalam Mamahit, 2013, hlm. 938) melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Keahlian atau jurusan yang didalami pada saat mengemban pendidikan formal, khususnya pada jenjang perguruan tinggi dengan tujuan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu disebut sebagai latar belakang pendidikan. Menurut Lailatu Dhilkhijjah (2016, hlm. 32) latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademik yang telah dicapai selama mengikuti jenjang pendidikan terakhir serta prestasi akademik sebelumnya.

Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Adibah (2014, hlm. 15) SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil, seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Seluruh lulusan pendidikan diharapkan mampu mengisi semua sektor pembangunan yang ada. Sektor-sektor pembangunan tersebut haruslah diisi oleh SDM yang ahli di bidangnya. Keahlian atau kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan didapatkan melalui pendidikan, sehingga latar belakang pendidikan merupakan sesuatu hal yang penting dalam menempatkan seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Nasution (2009, hlm. 23) menjelaskan bahwa Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat

dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Juliansyah Noor (2012, hlm. 111) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah aktual dan peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

Szasza Nurfitri

Menurut Sugiyono (2016, hlm. 9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat meliputi 3 subbagian, diantaranya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Aset, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum. Jabatan yang terdapat di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan meliputi, Analis Perencanaan Evaluasi dan Laporan, Pengadministrasi Perencanaan dan Program, dan Pengelola Data. Jabatan yang terdapat di Subbagian Keuangan dan Aset meliputi Bendahara Pengeluaran, Pengadministrasi Keuangan, Pengelola Gaji, Pengelola Gaji, Pengelola Data Aplikasi dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan, Penyusun Laporan Keuangan dan Verifikatur Keuangan. Jabatan yang terdapat di Subbagian Kepegawaian dan Umum meliputi Pengadministrasi Umum, Pengelola Barang Milik Negara, Pengelola Kepegawaian, Pengolah Informasi dan Komunikasi, Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.

Perhitungan kebutuhan pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan pendekatan analisis beban kerja dengan metode tugas per tugas jabatan. melalui perhitungan tersebut diketahui bahwa bahwa kebutuhan pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sejumlah 47 orang. Kebutuhan pegawai tersebut tersebar kedalam 3 subbagian , yaitu Perencanaan dan Pelaporan, Keuangan dan Aset, serta Kepegawaian Umum.

Tabel 1.1 Jumlah Kebutuhan Pegawai

Nama Jabatan	Kekurangan
--------------	------------

Pengelola Data	1
Pengelola Gaji	6
Pengelola Keuangan	15
Pengolah Data Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan	3
Penyusun Laporan Keuangan	1
Verifikatur Keuangan	7
Pengelola Barang Milik Negara	4
Pengelola Kepegawaian	9
Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk jabatan Pengelola Data membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Bidang Teknik Informatika/Teknik komputer/Administrasi perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas pengelolaan data. Jabatan pengelola gaji membutuhkan 6 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, Manajemen/Administrasi keuangan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan proses pengelolaan gaji. Jabatan pengelola keuangan membutuhkan 15 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan pengelolaan keuangan. Jabatan Pengolah Data Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan membutuhkan 3 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan, teknik informatika, manajemen teknik informatika dan bidang lain yang relevan dengan pengelolaan data dan pengelolaan sistem. Jabatan penyusun laporan keuangan membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan

yaitu, minimal jenjang S1/D-IV Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan proses penyusunan laporan keuangan. Jabatan Verifikatur Keuangan membutuhkan 7 pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan proses verifikasi data dan dokumen keuangan. Jabatan pengelola barang milik negara membutuhkan 4 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D-3 (Diploma III) Bidang Akuntansi, Manajemen aset, Administrasi, Ilmu Pemerintahan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan pengelolaan aset negara. Jabatan pengelola kepegawaian membutuhkan 9 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan, yaitu minimal jenjang D-3 (Diploma III) bidang akuntansi, manajemen sumber daya manusia, Ilmu administrasi negara, Psikologi atau Bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan. dan jabatan penyusun kebutuhan barang inventaris membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang Diploma III di bidang D-3 (Diploma III) Bidang Akuntansi, Manajemen aset, Administrasi, Ilmu Pemerintahan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan manajemen barang.

Untuk mengisi kekurangan pegawai tersebut, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat mengajukan kebutuhan pegawai kepada Badan

Kepegawaian Daerah melalui Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur. Lebih lanjut Badan Kepegawaian Daerah mengajukan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam realisasi pemenuhan kebutuhan pegawai.

4. KESIMPULAN

Persyaratan jabatan terkait kompetensi dan latar belakang pendidikan mengacu kepada uraian tugas yang ditetapkan. Pada Subbagian Perencanaan dan Pelaporan latar belakang pendidikan yang mendukung kompetensi bersifat terbuka dan umum, namun memprioritaskan latar belakang pendidikan yang terkait dengan perencanaan dan manajemen. Pada Subbagian Keuangan dan Aset, latar belakang pendidikan yang mendukung kompetensi bersifat tertutup, dan memprioritaskan latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan artimatik dan keuangan. Pada Subbagian Kepegawaian dan Umum, latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yaitu berkaitan dengan proses manajerial.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A.W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan. Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Dhilkhijjah, Lailu. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Ellyzar, dkk. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 1(1): 35-45
- Harahap, Maharani. (2020). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja (Studi Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 1(4): 936-945.
- Mangkunegara, A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010) . Analisis jabatan. Bandung: Mandar Maju.
- Nasution. (2009). Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah.(2012). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung; Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.