

Peranan Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

A.A ISTRI WINDA NOVITASARI, MADE ANTARA, I MADE SUDARMA

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana

Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232 Bali

Email: windaanakagung@yahoo.com

antara_unud@yahoo.com

Abstract

The Role of Individual Characteristic Factor and Organization Factor Toward The Performance of Agricultural Office Province Bali

The Agricultural Office Province Bali is one of government's institution that organize the management duty of agricultural program and the other duties relate to the agriculture field in serving the needs of farmer's input usage for increasing the agricultural production which is done. This research is aimed to confirm and know the role of respondent characteristic factor and organization factor toward the officers's performance of Agricultural Office Province Bali. The kinds of data used were quantitative and qualitative. The methods of data analysis used were confirmatory factor analysis and qualitative descriptive. The result gotten from this research is the individual characteristic factor and organization factor have the same role or balance toward the officer's performance of Agricultural Office Province Bali about 50%. Education degree sub-factor has the biggest role toward individual characteristic factor and the lowest role towards individual characteristic factor is gender sub-factor. Compensation sub-factor has the biggest role and discipline sub-factor has the lowest towards organization factor. Sub-factor which has the biggest role towards the officer's performance factor of Agricultural Office Province Bali is compensation sub-factor. Sub-factors that have the second and third biggest roles are education degree sub-factor and age sub-factor. Sub-factor that has the lowest role towards the officers performance factor is sub-factor discipline.

Keywords: confirmatory factor analysis, individual characteristic factor, organization factor, officer's performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Good governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Muara tuntutan ini pada intinya adalah terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan

bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali Tahun 2014 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Hal ini merupakan bagian dari implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik di Indonesia (Lakip Distan Provinsi Bali, 2014).

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menyelenggarakan tugas pengelolaan program pertanian, dan berbagai tugas yang berkaitan dengan bidang pertanian dalam melayani kebutuhan penggunaan input petani untuk meningkatkan hasil produksi usahatani yang dilakukan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2008 dan Keputusan Gubernur Bali Nomor 45 Tahun 2008, Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali mempunyai tugas pokok “Membantu Gubernur dalam melaksanakan sebagian urusan Rumah Tangga Daerah, Tugas Dekonsentrasi dan Pembantuan di bidang Pertanian Tanaman Pangan”.

Pencapaian pembangunan pertanian tidak pernah terlepas dari adanya kendala dan permasalahan yang ada. Permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai dan pelaksanaan program pertanian yaitu, tidak tercapainya target dari beban kerja karena proses pelelangan/tender pekerjaan yang gagal, kurangnya waktu untuk melaksanakan kegiatan karena adanya revisi kegiatan yang membutuhkan waktu yang cukup lama, adanya pemotongan anggaran dari pemerintah pusat (APBN dan APBD) menyebabkan kegiatan yang akan dilaksanakan terhambat dan menjadi tidak maksimal karena kurangnya ketersediaan dana, serta kegiatan dilapangan akan menjadi terhambat apabila adanya iklim atau cuaca buruk.

Upaya dalam penyelesaian terhadap permasalahan tersebut merupakan tugas dari pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali sebagai sumber daya manusia yang menangani masalah pertanian, sehingga Dinas Pertanian Tanaman Pangan harus menetapkan strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Strategi yang diterapkan oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali antara lain: (1) pengembangan teknologi produksi melalui penerapan *good agriculture practices* (GAP)/*standart operating procedure* (SOP), (2) fasilitasi dan optimasi sarana prasarana tanaman pangan dan hortikultura (pupuk, benih, bahan pengendalian OPT, alsintan, sumber daya air, dan permodalan), (3) peningkatan nilai tambah produk pertanian melalui penerapan *good handling practices* (GHP) dan *good manufacturing practices* (GMP), dan (4) penguatan kelembagaan kelompok dan Sistem Pertanian Terintegrasi (Lakip Distan, 2014). Sumber daya manusia (SDM) yang ada harus memiliki kualitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi sangat diperlukan karena dengan keahlian atau kompetensi yang dimiliki dapat

mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan.

Ilyas (2002) menyatakan bahwa keberhasilan dan peningkatan hasil kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu yang terdiri atas umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi. Menurut Gibson (1987) faktor organisasi tersebut meliputi disiplin, kepemimpinan, supervisi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali juga harus menjalankan fungsinya sebagai instansi pemerintahan yang merumuskan kebijakan teknis di bidang pertanian tanaman pangan, melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai bidang pertanian tanaman pangan, dan melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian tanaman pangan (Distan, 2014).

Tolak ukur yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali adalah sasaran kerja pegawai (SKP). Sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan. Dalam sistem penilaian prestasi kerja, setiap pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali wajib menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, sesuai dengan rincian tugas, tanggungjawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. SKP disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tahunan organisasi, yang berisikan tentang apa kegiatan yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilaksanakan, target sebagai hasil kerja yang harus diwujudkan, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas/Output, kualitas, waktu dan dapat disertai biaya.

Penelitian ini sangat penting untuk diteliti karena pegawai merupakan kunci atau pelaksana dari program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjukkan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dan menerapkan kebijakan yang ada untuk mencapai tujuan dari organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana peranan faktor karakteristik individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal berikut ini.

1. Mengetahui peranan faktor karakteristik individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.
2. Mengetahui peranan sub-faktor terhadap faktor karakteristik individu dan faktor organisasi pembentuk kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.
3. Mengetahui peranan sub-faktor terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali yang terletak di Jalan Wr. Supratman No. 71 Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus s.d. September 2015.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bali yang berjumlah 99 orang. Malhotra (1996 *dalam* Sevrianis, 2006) menyatakan bahwa perolehan hasil yang baik dalam suatu analisis faktor dihitung berdasarkan banyaknya responden yang diambil adalah lima kali jumlah variabel yang dimuat dalam kuesioner. Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 11 buah, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah $5 \times 11 = 55$ responden.

2.3 Jenis, Sumber, Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan wawancara.

2.4 Analisis Data

2.4.1 Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut.

1. Uji asumsi analisis faktor
Analisis faktor mempunyai asumsi yang harus dipenuhi sebelumnya yaitu.
 - (1) Kecukupan data atau sampel
Kecukupan data atau sampel dapat diidentifikasi melalui nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Sekelompok data dikatakan memenuhi asumsi kecukupan data apabila memiliki nilai MSA dan

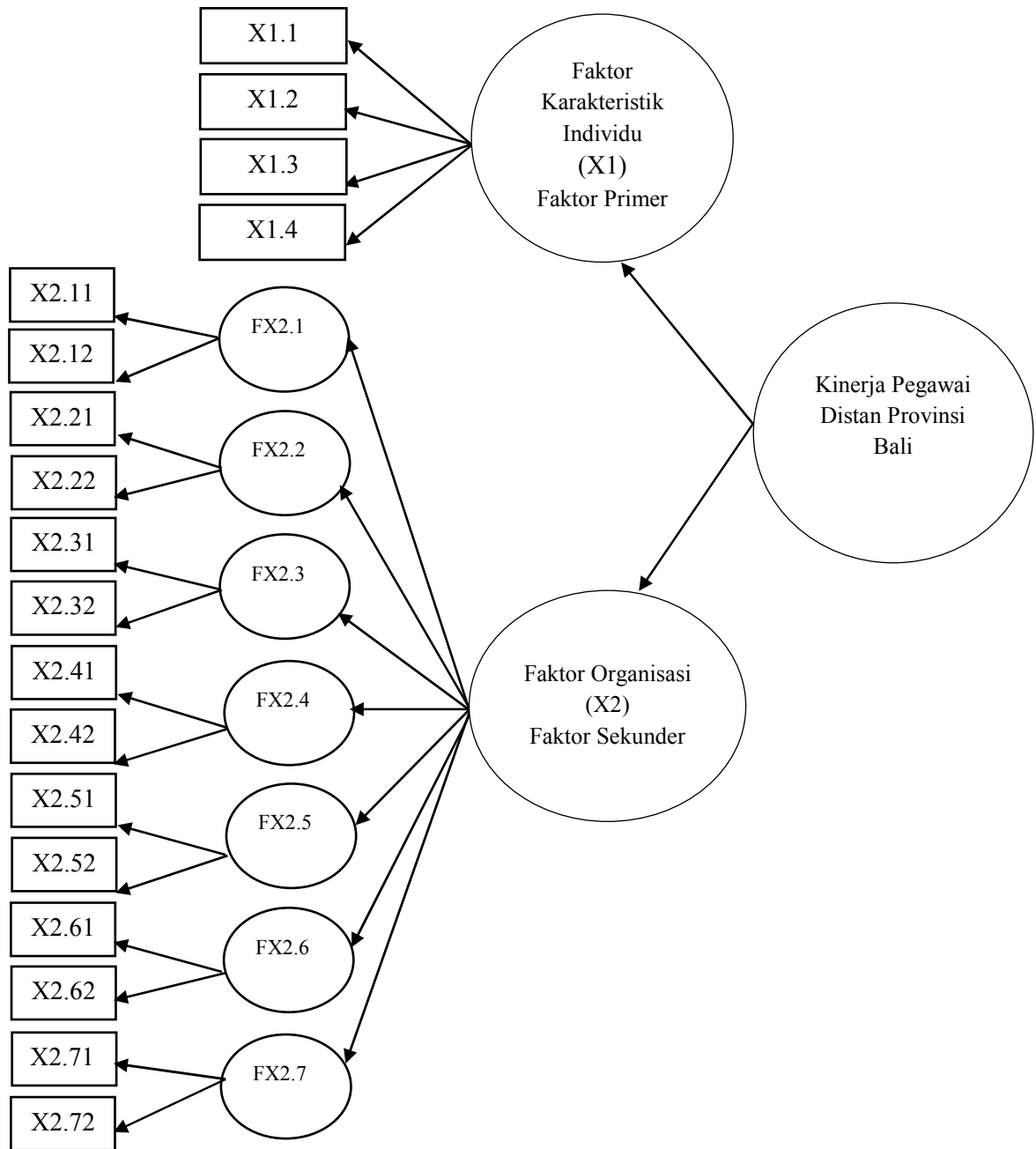
KMO > 0,5. Sehingga variabel dan data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut karena uji kecukupan data atau sampel telah terpenuhi.

(2) Terdapatnya korelasi antar variabel

Asumsi terdapatnya korelasi antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitas (sig) < 0,05 pada tabel KMO and Bartlett's Test. Dengan demikian variabel dapat dianalisis lebih lanjut dan kedua asumsi untuk analisis faktor telah terpenuhi.

2. Analisis faktor konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori yaitu suatu teknik analisis faktor di mana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya, maka dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya. Pembentukan faktor konfirmatori (CFA) secara sengaja berdasarkan teori dan konsep, dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub-variabel, yang merupakan variabel teramati atau *observed variable* (Tenaya, 2009).



Gambar 1. Peranan Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

Pada dasarnya tujuan analisis faktor konfirmatori adalah: (1) untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji korelasi, dan (2) untuk mengetahui variabel-variabel yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.

Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan dua variabel yang sudah ditentukan yaitu faktor karakteristik individu (X1) dan faktor organisasi (X2), dimana masing-masing variabel tersebut memiliki sub-variabel pembentuknya. Terdapat sebelas sub-variabel atau sub-faktor yang berperan yaitu umur (X1.1), jenis kelamin (X1.2), tingkat pendidikan (X1.3), masa kerja (X1.4), disiplin (X2.1), kepemimpinan (X2.2), supervisi (X2.3), kompensasi (X2.4), pelatihan (X2.5), pengembangan karir (X2.6), dan kepuasan kerja (X2.7). Besarnya peranan masing-masing sub-variabel atau sub-faktor akan dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk mengetahui peranannya dalam variabel atau faktor tersebut pada tabel *communalities*. Kesebelas sub-faktor dan faktor karakteristik individu (X1) disebut faktor primer, faktor organisasi (X2) dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bali disebut faktor sekunder.

2.4.2 Analisis deskriptif kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan tabel-tabel dan grafik yang ada agar mudah dimengerti oleh pembaca. Penelitian deskriptif kualitatif dapat memberikan gambaran secara detail yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya seperti penjelasan mengenai karakteristik responden dan sebagainya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Peranan Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor karakteristik individu dan faktor organisasi memiliki peranan yang sama atau seimbang terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali dengan nilai sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dari pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali tidak terlepas dari faktor-faktor yang berperan di dalamnya yaitu, faktor karakteristik individu dan faktor organisasi. Kedua faktor ini memiliki peranan yang sama besar, kuat dan penting dalam membentuk kinerja pegawai sehingga untuk melakukan peningkatan kinerja yang dimiliki pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali harus memerhatikan kedua faktor tersebut agar kegiatan dan program kerja yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

3.2 Peranan Sub-faktor terhadap Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi Pembentuk Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

Sub-faktor tingkat pendidikan (X1.3) memiliki peranan terbesar terhadap faktor karakteristik individu (X1) dengan nilai sebesar 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan adalah peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan semakin cepat dalam mengambil keputusan dalam menghadapi kendala atau permasalahan yang dihadapi baik di dalam kantor maupun dilapangan, sehingga kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Peranan terendah terhadap faktor karakteristik individu (X1) adalah sub-faktor jenis kelamin (X1.2) dengan nilai sebesar 21,4%.

Sub-faktor kompensasi (X2.4) memiliki peranan terbesar dengan nilai sebesar 18,5% terhadap faktor organisasi (X2), sedangkan peranan terendah terhadap faktor organisasi (X2) adalah sub-faktor disiplin (X2.1) dengan nilai sebesar 9,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali. Kompensasi yang diberikan dapat menjadi motivasi atau semangat bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi yang dimilikinya. Sistem kompensasi yang baik juga dapat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

3.3 Peranan Sub-faktor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

Tabel 1 menunjukkan bahwa peranan masing-masing sub-faktor yang memiliki peranan terbesar terhadap faktor kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali adalah sub-faktor kompensasi (X2.4) yaitu dengan nilai 11,1%. Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali karena dengan adanya kompensasi pegawai menjadi lebih semangat dan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Sub-faktor yang mempunyai peranan terbesar kedua terhadap faktor kinerja adalah sub-faktor tingkat pendidikan (X1.3) dengan nilai 11,0%. Peranan sub-faktor terhadap faktor kinerja terbesar ketiga adalah sub-faktor umur (X1.1) dengan nilai sebesar 10,9%. Hal ini menunjukkan bahwa umur dari seorang pegawai memiliki peranan dalam kinerja pegawai, dimana umur yang produktif dari pegawai akan meningkatkan produktivitas kinerja dan pencapaian tujuan serta beban kerja yang diberikan.

Tabel 1. Peranan Sub-faktor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali

No	Sub-faktor	<i>Communalities</i> (%)	Peranan (%)
1	Kompensasi (X2.4)	50,7	11,1
2	Tingkat Pendidikan (X1.3)	50,4	11,0
3	Umur (X1.1)	49,9	10,9
4	Kepemimpinan (X2.2)	47,0	10,2
5	Masa Kerja (X1.4)	45,2	9,9
6	Supervisi (X2.3)	43,3	9,4
7	Jenis Kelamin (X1.2)	39,7	8,6
8	Pengembangan Karir (X2.6)	37,8	8,2
9	Kepuasan Kerja (X2.7)	35,4	7,7
10	Pelatihan (X2.5)	33,9	7,4
11	Disiplin (X2.1)	25,7	5,6
Jumlah		459	100

Sub-faktor yang berperan paling rendah terhadap faktor kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali adalah sub-faktor disiplin (X2.1) yang hanya memiliki peranan sebesar 5,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya peranan disiplin yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat diperlukan karena menyangkut tanggung jawab moral pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya teguran dari rekan kerja atau atasan, akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk memperbaiki kesalahannya dan dapat menyelesaikan tugas/program yang ada dengan kerja tepat waktu.

4. Simpulan dan Saran

4.1 *Simpulan*

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dapat disimpulkan hasil dari penelitian sebagai berikut.

1. Faktor karakteristik individu dan faktor organisasi memiliki peranan yang sama atau seimbang terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali dengan nilai sebesar 50%.
2. Sub-faktor memiliki peranan masing-masing terhadap faktor karakteristik individu dan faktor organisasi pembentuk kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali.
3. Masing-masing Sub-faktor memiliki peranan yang penting terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali. Sub-faktor yang memiliki peranan terbesar terhadap faktor kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bali adalah sub-faktor kompensasi dan sub-faktor yang mempunyai peranan terbesar kedua dan ketiga terhadap faktor kinerja adalah sub-faktor

tingkat pendidikan dan sub-faktor umur. Sub-faktor yang berperan paling rendah terhadap faktor kinerja pegawai adalah sub-faktor disiplin.

4.2 *Saran*

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu.

1. Sebaiknya Pimpinan memerhatikan faktor-faktor yang berperan terhadap kinerja pegawai. Sub-faktor yang telah memiliki peranan tinggi terhadap kinerja harus dipertahankan, sedangkan sub-faktor yang memiliki peranan rendah terhadap kinerja harus ditingkatkan dan diperbaiki agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Sebaiknya Pemerintah Provinsi Bali dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik guna membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.
3. Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Bali sebaiknya meningkatkan disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan tidak mengulur pekerjaan yang ada, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang dimiliki.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan kinerja pegawai dan menambah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

5. **Ucapan Terimakasih**

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberi dukungan, bimbingan, masukan, serta doanya sehingga saya dapat menyelesaikan e-jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Dinas Pertanian. 2014. *Data Kepegawaian Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian Tahun 2015*. Provinsi Bali.
- Dinas Pertanian. 2014. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) Dinas Pertanian Tanaman Pangan*. Provinsi Bali.
- Dinas Pertanian. 2014. *Profil dan Sumber Daya Manusia Dinas Pertanian*. Provinsi Bali.
- Ghozali, I. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Sevrianis, Y. 2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen dalam Mengonsumsi Sayuran Organik di Kota Denpasar*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Udayana. Denpasar.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tenaya, IM.N. 2009. "Bahan Kuliah Ekonometrika". http://www.fp.unud.ac.id/ind/wp/content/uploads/mk_ps_agribisnis/ekonometrika/8_.%20Analisis%20Faktor.pdf (diunduh pada 29 Mei 2015).