

PENINGKATAN KETERAMPILAN STAF UNIT KERJA BERDASARKAN PENILAIAN ATASAN DALAM UPAYA PENGEMBANGAN ORGANISASI DI PERGURUAN TINGGI "X"

Desmiwati

Universitas Respati Indonesia

JL. Bambu Apus I, no .3 Cipayung, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13890

www. urindo.ac.id

Abstrak

Dalam rangka memenuhi tuntutan Pemerintah untuk meningkatkan daya saing global, di Perguruan Tinggi (PT) "X" telah dilakukan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Disadari sepenuhnya bahwa tenaga staf di setiap unit kerja juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilannya di PT "X". Tujuan penelitian ini mengetahui dan menjelaskan kinerja staf dengan menilai pengetahuan, sikap dan keterampilan staf dalam melakukan tugas dan tanggung di Unit Kerja Biro Administrasi dan Kemahasiswaan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Sekretariat Rektorat, dan Badan Penjaminan Mutu di PT X dari Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, desain potong lintang, populasi seluruh staf di empat Unit Kerja tersebut di atas sebanyak 10 staf. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner pengetahuan sebanyak 6 pertanyaan, sikap sebanyak 7 pertanyaan, dan keterampilan sebanyak 7 pertanyaan, hasil uji validitas dan realibilitas sangat baik. Analisisnya deskriptif dan analitik uji uji F (uji anova). Hasil penilaian atasan langsung terhadap staf menunjukkan bahwa sejak tahun 2014 hingga Tahun 2017 terdapat peningkatan nilai pengetahuan meningkat 2%, sikap meningkat 5% dan keterampilan meningkat 1,7%. Hasil uji F menunjukkan keempat kelompok tersebut peningkatan nilai pengetahuan ($F=0,21$), sikap ($F=0,05$) dan keterampilan ($0,04$) yang di nilai oleh atasan tidak ada perbedaan bermakna dengan nilai $p>0,05$. Kesimpulan ada peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada masing-masing unit kerja di PT "X" namun peningkatan nilai tersebut tidak bermakna secara statistik. Saran sumber daya manusia yang handal harus ditingkatkan mutu pengetahuannya, sikap dan keterampilannya.

Kata kunci: pengetahuan, sikap, keterampilan staf, tugas dan tanggung jawab

Staff Skill Improvement in Working Unit According Supervisor Assessment for Organizational Development in University "X" Year 2014—2017.

Desmiwati

Universitas Respati Indonesia

JL. Bambu Apus I, no .3 Cipayung, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13890

www. urindo.ac.id

Abstract

To fulfill government requirement and improve global standing, University "X" had done several competency development activity to lecturer and staff. Staffs in each work unit also play an important role in improving their skills in University "X". The purpose of this study is to know and explain the performance of staff by assessing the knowledge, attitude and skills of staff in performing duties and responsibilities in the Work Unit of the Bureau of Administration and Student Affairs, Institute of Research and Community Service, Rectorate Secretariat and Quality Assurance Agency in University "X" from 2014 to with the Year 2017. This study uses quantitative approach, cross sectional design, the population of all staff in the four Work Units above as many as 10 staff. Tool for data retrieval using questionnaire with knowledge variable with 6 questions, attitude variable with 7 questions, and skills variable with 7 questions, test results validity and reliability is very good. This research is descriptive and analytical analysis of F test. The results of the direct supervisor's assessment of the staff showed that from year 2014 to 2017 there was a 2% increase in the value of knowledge, 5% increase in attitude and skills increased 1.7%. The result of F test shows that the four groups have an increase of knowledge value ($F = 0,21$), attitude ($F = 0,05$) and skill ($F = 0,04$) which in value by boss no significant difference with $p> 0,05$. Conclusion for

this research was increase of staff knowledge, attitudes and skills in carrying out their duties and responsibilities in each work unit in university "X" but the increase in value was not statistically significant. Reliable human resources advice should be improved the quality of knowledge, attitude and skills.

Keywords: knowledge, attitude, skills, staff duties and responsibilities

1. PENDAHULUAN

Tuntutan pemerintah agar Perguruan Tinggi meningkatkan daya saing global melalui berbagai peraturan serta beragam pelatihan PT "X" terpanggil untuk meningkatkan mutu berbagai proses pelaksanaan Tri Dharma.(PP 44.Kemenristekdikti.2015) Kegiatan yang terkait dengan peningkatan mutu SDM biasanya hanya tentang tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, bila dicermati lebih lanjut sebenarnya tenaga administrasi juga sangat penting dalam menopang peningkatan mutu organisasi PT "X" Sebagai unsur penentu untuk meningkatkan mutu tersebut perlu dipantau dan evaluasi SDM pada unit kerja yang menentukan pengembangan PT "X".(Rasel.2014.Jesica dkk.2016)

Sebagai salah satu wujud model aksi penelitian, aktivitas perkembangan organisasi dilakukan berdasarkan kesimpulan dan rekomendasi dari aksi anggota peneliti yang berkaitan dengan sistem klien. Pola kolaborasinya adalah pengembangan organisasi mendorong kolaborasi antara manajer dan pegawai serta anggota dalam rangka mengelola budaya dan proses.(Cumming, Thomas.G.2008.Dharmawan Jusuf.dkk.2013) Kegiatan **Partisipasinya** adalah partisipasi dan keterlibatan manajer dan anggota yang dapat membuat proses pengembangan organisasi sukses. Hal ini membantu pertukaran pandangan dan ide berkaitan dengan pengembangan organisasi. (Cumming, Thomas.G.2008. Siagian,Sondang,P.2002) Tujuan menyeluruh suatu organisasi adalah membuat sistem klien yang mampu memecahkan masalah.¹ Hal ini dilakukan dengan terus-menerus mengajarkan keahlian dan pengetahuan. (Cumming, Thomas.G.2008.Siagian,Sondang P.2002)

2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menjelaskan kinerja staf dengan menilai pengetahuan, sikap dan keterampilan staf dalam melakukan tugas dan tanggung di Unit Kerja Biro Administrasi dan Kemahasiswaan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Sekretariat Rektorat, dan Badan Penjaminan Mutu di PT X dari Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif, desain potong lintang, populasi seluruh staf di empat Unit Kerja (LPPM, BPM, BAAK, Sekretariat rektorat)tersebut di atas sebanyak 10 staf. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan pengetahuan sebanyak 6 pertanyaan, sikap sebanyak 7 pertanyaan, dan keterampilan sebanyak 7 pertanyaan, Nilai jawaban semua pertanyaan penelitian telah dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan hasil sangat valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan analitik dengan uji anova (uji F).(Sabri, Luknis ,Priyo Hastono.1999)

Kriteria inklusi:1)Staf Unit kerja yang paling dominan dalam peningkatan mutu PTS "X" yaitu: BPM, LPPM, BAAK, dan Sekretariat Rektorat; 2)Staf Unit kerja mendukung dalam meningkatkan mutu PTS "X"; Staf Unit Kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya.Kriteria eksklusimeliputi 1)Staf Unit Kerja dalam melakukan tugasnya kurang maksimal;2) Kinerja staf Unit Kerja belum memenuhi harapan atasan;3)PTS "X" tidak memberikan kesempatan kepada staf Unit Kerja untuk menambah keterampilan. (Action Research.2018)

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.HASIL

4.1.1.Unit kerja : BADAN PENJAMINAN MUTU (BPM); Jumlah Staf: 1 orang.

Tabel 1. Hasil Penilaian Atasan Langsung Terhadap Staf BPM Tentang Pengetahuan,Keterampilan dan Sikap Dalam Tugas dan Tanggung Jawabnya.

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
PENGETAHUAN	1	Tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik	80	80	80	80
	2	Memahami tugas lain yang terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	80	80	80	80
	3	Membedakan antara tugas untuk kepentingan Unit Kerja/Institusi dengan tugas pribadi, atasan, teman sejawat	80	80	80	80
	4	Dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	80	80	80	80
	5	Memahami tentang pentingnya pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan mutu URINDO	80	80	80	80
	6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas serta keberhasilannya termasuk kendala masalah yang dikendalikan	80	80	80	80
JUMLAH			80	80	80	80
KETERAMPILAN	7	Dapat melakukan tugas dengan cara praktis	70	70	80	80
	8	Melaksanakan perintah atasan sesuai wewenang yang diberikan	80	80	80	80
	9	Dapat memanfaatkan peralatan kantor untuk menunjang tugasnya	80	80	80	80
	10	Berusaha memulai kegiatan yang menjadi tugasnya tanpa perintah	80	70	80	80
	11	Tugas diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan	80	80	70	70
	12	Melakukan koordinasi dengan pihak lain yang erat kaitannya dengan bidang tugasnya	80	70	80	80
	13	Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa melampaui kewenangan	80	80	80	80
JUMLAH			79	76	79	79

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
SIKAP	14	Berpakaian sopan sesuai dengan profesi dan lingkungan pekerjaan	80	80	80	80
	15	Dapat bekerja sama dengan siapa saja berkaitan dengan bidang tugasnya	80	80	80	80
	16	Dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja	80	80	80	80
	17	Melaksanakan tugas segera setelah mendapat petunjuk atasan	80	80	70	70
	18	Melaksanakan tugas dan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)	80	80	80	80
	19	Menerima keritikan atasan atau petunjuk perbaikan untuk diterapkan	80	80	80	80
	20	Mematuhi kebijakan yang berlaku	80	80	80	70
	JUMLAH			80	80	79
TOTAL NILAI	A : Amat Baik		91-100			

4.1.2. Unit kerja : LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM);

Jumlah Staf: 2 orang

Tabel 2. Hasil Penilaian Atasan Langsung Terhadap Staf LPPM Tentang Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Dalam Tugas dan Tanggung Jawabnya

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
PENGETAHUAN	1	Tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik	80	80	80	80
	2	Memahami tugas lain yang terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	70	70	80	80
	3	Membedakan antara tugas untuk kepentingan Unit Kerja/Institusi dengan tugas pribadi, atasan, teman sejawat	70	70	70	70
	4	Dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	80	80	80	80
	5	Memahami tentang pentingnya pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan mutu URINDO	70	70	70	80
	6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas serta keberhasilannya termasuk kendala masalah yang dikendalikan	80	80	80	80
JUMLAH			75	75	77	78
KETERAMPILAN	7	Dapat melakukan tugas dengan cara praktis	80	80	80	80
	8	Melaksanakan perintah atasan sesuai wewenang yang diberikan	80	80	80	80
	9	Dapat memanfaatkan peralatan kantor untuk menunjang tugasnya	80	80	80	80
	10	Berusaha memulai kegiatan yang menjadi tugasnya tanpa perintah	70	70	80	80
	11	Tugas diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan	70	70	70	80
	12	Melakukan koordinasi dengan pihak lain yang erat kaitannya dengan bidang tugasnya	80	80	80	80
	13	Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa melampaui kewenangan	70	70	70	70
JUMLAH			76	76	77	79

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
SIKAP	14	Berpakaian sopan sesuai dengan profesi dan lingkungan pekerjaan	80	80	80	80
	15	Dapat bekerja sama dengan siapa saja berkaitan dengan bidang tugasnya	80	80	80	80
	16	Dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja	70	80	80	80
	17	Melaksanakan tugas segera setelah mendapat petunjuk atasan	70	80	80	80
	18	Melaksanakan tugas dan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)	70	80	80	80
	19	Menerima kritikan atasan atau petunjuk perbaikan untuk diterapkan	70	80	80	80
	20	Mematuhi kebijakan yang berlaku	80	80	80	80
		JUMLAH	74	80	80	80
TOTAL NILAI	A : Amat Baik		91-100			
	B : Baik		76-90			
	C : Cukup		61-75			
	D: Sedang		51-60			
	E : Kurang		≤ 50			

4.1.3. Unit kerja : SEKRETARIAT REKTORAT; Jumlah Staf: 2 orang

Tabel 3. Hasil Penilaian Atasan Langsung Terhadap Staf Sekretariat Rektorat Tentang Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Dalam Tugas dan Tanggung Jawabnya

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
PENGETAHUAN	1	Tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik	80	70	80	80
	2	Memahami tugas lain yang terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	80	80	70	70
	3	Membedakan antara tugas untuk kepentingan Unit Kerja/Institusi dengan tugas pribadi, atasan, teman sejawat	70	70	60	60
	4	Dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	70	70	60	70
	5	Memahami tentang pentingnya pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan mutu URINDO	70	70	70	80
	6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas serta keberhasilannya termasuk kendala masalah yang dikendalikan	60	60	70	70
			JUMLAH	72	70	68
KETERAMPILAN	7	Dapat melakukan tugas dengan cara praktis	70	70	70	70
	8	Melaksanakan perintah atasan sesuai wewenang yang diberikan	60	60	60	60
	9	Dapat memanfaatkan peralatan kantor untuk menunjang tugasnya	80	80	80	80
	10	Berusaha memulai kegiatan yang menjadi tugasnya tanpa perintah	70	70	70	70
	11	Tugas diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan	70	60	70	70
	12	Melakukan koordinasi dengan pihak lain yang erat kaitannya dengan bidang tugasnya	70	60	70	70
	13	Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa melampaui kewenangan	70	60	60	60
		JUMLAH	70	66	69	69

Indikator	NO	ASPEK/SUB INDIKATOR	HASIL (%)			
1	2	3	4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
SIKAP	14	Berpakaian sopan sesuai dengan profesi dan lingkungan pekerjaan	80	80	80	80
	15	Dapat bekerja sama dengan siapa saja berkaitan dengan bidang tugasnya	70	70	70	70
	16	Dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja	70	70	70	70
	17	Melaksanakan tugas segera setelah mendapat petunjuk atasan	70	60	60	70
	18	Melaksanakan tugas dan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)	70	80	80	80
	19	Menerima kritikan atasan atau petunjuk perbaikan untuk diterapkan	60	60	60	60
	20	Mematuhi kebijakan yang berlaku	70	70	70	70
			JUMLAH	70	70	70
TOTAL NILAI		A : Amat Baik	91-100			
		B : Baik	76-90			
		C : Cukup	61-75			
		D: Sedang	51-60			
		E : Kurang	≤ 50			

4.1.4. Unit kerja : BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN (BAAK); Jumlah Staf:

5 orang

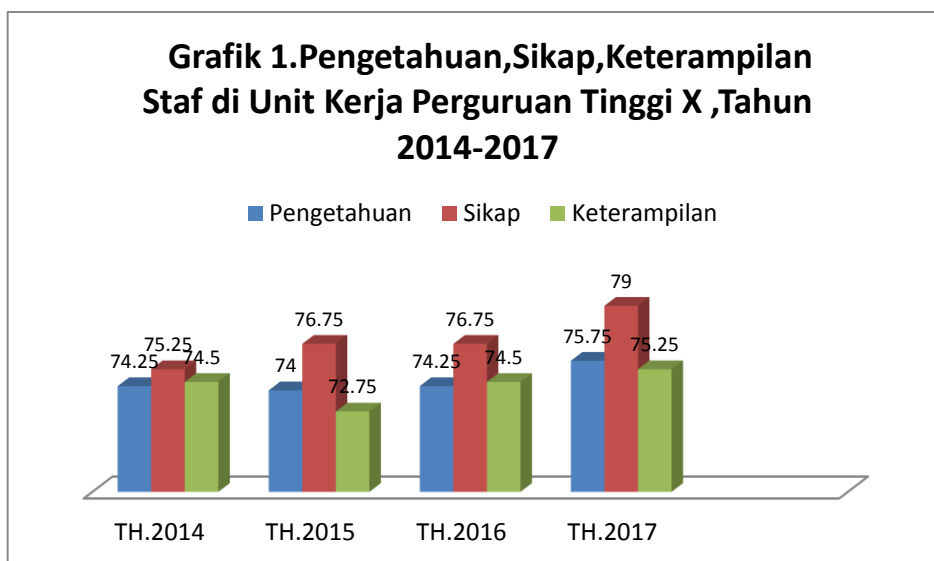
Tabel 4. Hasil Penilaian Atasan Langsung Terhadap Staf BAAK Tentang Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Dalam Tugas dan Tanggung Jawabnya

Indikator	NO	ASPEK/SUB INDIKATOR	HASIL (%)			
1	2	3	4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
PENGETAHUAN	1	Tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik	68	72	76	76
	2	Memahami tugas lain yang terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	68	68	68	72
	3	Membedakan antara tugas untuk kepentingan Unit Kerja/Institusi dengan tugas pribadi, atasan, teman sejawat	68	68	68	68
	4	Dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	68	68	72	72
	5	Memahami tentang pentingnya pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan mutu URINDO	72	72	72	72
	6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas serta keberhasilannya termasuk kendala masalah yang dikendalikan	76	76	76	76
			JUMLAH	70	71	72
KETERAMPILAN	7	Dapat melakukan tugas dengan cara praktis	68	68	68	68
	8	Melaksanakan perintah atasan sesuai wewenang yang diberikan	68	68	68	68
	9	Dapat memanfaatkan peralatan kantor untuk menunjang tugasnya	76	76	76	76
	10	Berusaha memulai kegiatan yang menjadi tugasnya tanpa perintah	76	76	76	76
	11	Tugas diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan	72	72	72	76
	12	Melakukan koordinasi dengan pihak lain yang erat kaitannya dengan bidang tugasnya	76	76	76	76
	13	Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa melampaui kewenangan	72	72	76	76
			JUMLAH	73	73	73

Indikator 1	NO 2	ASPEK/SUB INDIKATOR 3	HASIL (%) 4			
			20 14	20 15	20 16	20 17
SIKAP	14	Berpakaian sopan sesuai dengan profesi dan lingkungan pekerjaan	76	76	76	76
	15	Dapat bekerja sama dengan siapa saja berkaitan dengan bidang tugasnya	80	80	80	80
	16	Dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja	76	76	80	80
	17	Melaksanakan tugas segera setelah mendapat petunjuk atasan	72	76	76	76
	18	Melaksanakan tugas dan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)	76	76	76	76
	19	Menerima kritikan atasan atau petunjuk perbaikan untuk diterapkan	80	80	80	80
	20	Mematuhi kebijakan yang berlaku	76	76	76	76
	JUMLAH		77	77	78	78
TOTAL NILAI	A : Amat Baik	91-100				
	B : Baik	76-90				
	C : Cukup	61-75				
	D : Sedang	51-60				
	E : Kurang	≤ 50				

4.2. Berdasarkan 4 Tabel tersebut di atas dapat digambarkan seperti Grafik 1 sebagai berikut

Grafik 1 di bawah ini adalah hasil analisis deskriptif Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Staf Dalam Melakukan Tugas dan Tanggung jawabnya di Unit Kerja masing-masing seperti di LPPM, BAAK, BPM, dan Sekretariat Resktorat Perguruan Tinggi X Tahun 2014-Tahun 2017. Hasil menunjukkan bahwa sejak tahun 2014 hingga Tahun 2017 terdapat peningkatan nilai dari penilaian atasan langsung terhadap pengetahuan staf meningkat 2%, sikap staf meningkat 5% dan keterampilan staf meningkat 1,7%.



4.3. PEMBAHASAN

Perbandingan dengan penelitian lain, kami menggunakan penelitian (Dharmawan Yusuf.dkk.2013) yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor Pusat Pt X. di Jakarta. Hasil uji regresi logistik dari penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pekerja ($p=0,007$) dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja ($p=0,001$) pada unit pemadam kebakaran PT. X Jakarta dengan responden 72 orang. Sedangkan pada penelitian ini, hasil uji F menunjukkan keempat kelompok unit kerja menunjukkan peningkatan nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan meskipun nilai $p>0,05$ artinya tidak ada perbedaan kenaikan nilai pengetahuan, sikap dan keterampilan staf di keempat kelompok unit kerja tersebut. Artinya ke dua penelitian ini sama-sama peningkatan kinerjanya tidak bermakna.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1. Kesimpulan ada peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada masing-masing unit kerja di PT "X" namun peningkatan nilai tersebut tidak bermakna secara statistik.
- 5.2. Saran sumber daya manusia yang handal harus ditingkatkan mutu pengetahuannya, sikap dan keterampilannya. Untuk mengembangkan organisasi dan meningkatkan mutunya harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) handal. SDM yang handal diperoleh melalui peningkatan keterampilan Dukungan pengelola dalam meningkatkan keterampilan staf sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Action Research (Penelitian Tindakan), Maruf Akbar, 2018
- Dharmawan, Yusuf, dkk.2013. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor Pusat Pt X. di Jakarta*. UNDIP: Jurnal Kesehatan Masyarakat .2013. Vol. 2 No. 2.
- Cummings, Thomas. G.(editor). 2008.*Handbook of Organizational Development*. California: Sage Publication, Inc.
- Jessica Mackenzie dan Rebecca Gordon.Februari 2016.Working Paper 6 Studi Pengembangan Organisasi .
- Organization Development Principles, Processes, Performance by Gary N. McLean Published by Berrett-Koehler Publishers Copyright © 2005,
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 .Tahun2015.
- Rasel. February 6, 2014. Organizational Behavior, Five essential steps of organization development process <http://bankofinfo.com/tips-for-organization-development>
- Rasel February 6, . Behavior, Ten Characteristics of Organization Development. <http://bankofinfo.com/tips-for-organization-development/>
- Rasel. February 6, 2014.Organizational Behavior eight essential tips for organization development <http://bankofinfo.com/tips-for-organization-development/>
- Sabri, Luknis dan Priyo Hastono, Sutarto (editor). 1999. *Modul Mata Ajaran Biostatistik*. Depok: UI. 1999.
- Siagian, Sondang P.2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.