

## **PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KEAHLIAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KOTA SUNGAI PENUH**

**Marliza febri madona**

### **ABSTRACT**

Sungai Penuh City Inspectorate is an agency in charge Of providing services to society and is an institution of full of responsibility to mayor management. The essence of SungaiPenuh City Inspectorate is supervise execution of affair the local government, construcions implementation of government of village and excecution of affair government at village that the implementation is done by the employees in that organitation. To solve the problem in this research author using analysis. That is shape number analysis. In this case author using statistical analysis is a method to earn, process, and present. Analyze interpret data to the number exist. Research result there is influence that significant among work experiences in influencing increased expertise to the employees on the counter of Sungai Penuh Cityinapectorate. Seen from C, calculator bigger than T-Table of numbers  $2,375 > 2,021$ . The magnitude of the relationship besides work experience variable in to employee expertise. That counted by determinant coefficient, its meant 12,25% explained by experience variable. While the rest of it 87,75% determined by another variable that is not researched in this research.

**Key word : Work experience, staff and employess**

## ABSTRAK

Inspektorat Kota Sungai Penuh merupakan instansi yang bertugas dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan merupakan istitusi yang bertanggung jawab penuh kepada Wali Kota Sungai Penuh tentu tidak terlepas dari pengelolaan manajemen organisasinya. inti dari Inspektorat Kota Sungai Penuh ini adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa, yang pelaksanaannya dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisa sebagai dasar dalam membahas permasalahan yakni : Analisa Kuantitatif Yaitu analisa yang berbentuk angka- angka, dalam hal ini dipakai analisa statistik. Analisa statistik adalah suatu metode guna memperoleh, mengolah dan menyajikan, menganalisa serta menginterprestasikan data yang berwujud angka- angka. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam mempengaruhi peningkatan keahlian pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh, ini terlihat dari  $t$  – hitung lebih besar dari pada  $t$  – tabel dengan angka  $2,375 > 2,021$ . Besarnya hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel keahlian pegawai yang dihitung koefisien determinannya adalah ini berarti 12,25% dijelaskan oleh variabel pengalaman sedangkan sisanya 87,75% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Keahlian Dan Pegawai***

## A. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016:3).

pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Marwan, 2006 : 71).

Menurut Manulang yang di maksud pengalaman kerja adalah proses pengetahuan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 1984 : 54). Lebih lanjut manulang (1984:55) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator pengalaman kerja antara lain:1) Kepribadian; 2) Tanggung jawab; 3) Insentif

Foster (2004:59) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:1) Lama waktu atau masa kerja; 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15).

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keahlian. upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat

dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri (Umboh, Tewal dan Adolfina, 2016). Keahlian itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun kepandaian karyawan pada bidang tertentu. Keahlian diperoleh dari pelatihan, pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Selain faktor pengalaman yang mempunyai peran penting bagi peningkatan keahlian pegawai, yang mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikantor.

Keahlian merupakan salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan tugas-tugas pemeriksaan yang dijalankan dapat diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki pegawai yang diperoleh dari pendidikan formal dan non formal harus terus-menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman kerja dan pelatihan-pelatihan yang diikuti. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti: pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian pegawai.

Menurut Tan dan Libby (1997 ; 221), keahlian dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu: Keahlian teknis dan Keahlian non teknis. Keahlian teknis adalah kemampuan mendasar seorang pegawai berupa pengetahuan prosedural dan kemampuan klerikal lainnya dalam lingkup akuntansi dan auditing secara umum. Sedangkan keahlian non teknis merupakan kemampuan dari dalam diri seorang pegawai yang banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan pengalaman. Menurut Tan dan Libby (1997 ; 225), menjelaskan bahwa indikator dari keahlian antara lain: 1) *Job related*; 2) *Performance*; 3) praktis.

Pegawai harus memiliki keahlian yang diperlukan dalam tugasnya, keahlian ini meliputi keahlian mengenai audit yang mencakup antara lain: merencanakan program kerja pemeriksaan, menyusun program kerja pemeriksaan, melaksanakan program kerja pemeriksaan, menyusun kertas kerja pemeriksaan, menyusun berita pemeriksaan, dan laporan hasil pemeriksaan (Praptomo, 2002 ; 110). Keahlian merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai independen untuk bekerja sebagai tenaga profesional. Sifat-sifat professional adalah kondisi-kondisi kesempurnaan teknik yang dimiliki

seseorang melalui latihan dan belajar selama bertahun-tahun yang berguna untuk mengembangkan teknik tersebut, dan keinginan untuk mencapai kesempurnaan dan keunggulan dibandingkan rekan sejawatnya.

Jadi, professional sejati harus mempunyai sifat yang jelas dan pengalaman yang luas. Jasa yang diberikan klien harus diperoleh dengan cara-cara yang professional yang diperoleh dengan belajar, latihan, pengalaman dan penyempurnaan keahlian pegawai.

Pengalaman mempunyai hubungan yang erat dengan keahlian pegawai, pencapaian keahlian seorang pegawai selain berasal dari pendidikan formalnya juga diperluas lagi dengan pengalaman-pengalaman dalam praktik audit. Buku-buku psikologi tentang keahlian menarik dua kesimpulan umum, Asthon (1991 ; 87) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) pemilikan pengetahuan khusus adalah penentu keahlian, (2) pengetahuan seseorang ahli diperoleh melalui pengalaman kerja selama bertahun-tahun. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan yang tinggi, pengetahuan ini biasa didapat dari pendidikan formalnya yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan pegawai dan pengalaman-pengalaman dalam praktek. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan cukup dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya.

Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Kebiasaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sejenis merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja (Hadiwiryo,2002 ; 201).

Lebih lanjut pula dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian, Seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan yang tinggi. Pengetahuan ini bisa didapat dari pendidikan formal yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan dan pengalaman-pengalaman dalam praktek.

Pengalaman merupakan atribut yang penting yang dimiliki pegawai, terbukti dengan tingkat kesalahan yang dibuat pegawai, pegawai yang sudah berpengalaman biasanya lebih dapat mengingat kesalahan atau kekeliruan yang tidak lazim/wajar dan lebih selektif terhadap informasi-informasi yang relevan

dibandingkan dengan pegawai yang kurang berpengalaman (Meidawati, 2001 ; 220).

Selanjutnya bahwa pembangunan sumber daya manusia harus mengarah kepada kebutuhan pembangunan. Dengan demikian ada keterkaitan yang kuat antara pembangunan kesempatan kerja serta menyediakan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya akan mampu mengisi lapangan kerja yang terbuka, tetapi akan mampu pula menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Manusia merupakan salah satu unsure terpenting yang menentukan berhasil dan tidaknya organisasi mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat substansial dalam mempegaruhi aktivfita organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang integral yang tidak bisa dihilangkan dalam pencapaian tujuan organisasi

Inspektorat Kota Sungai Penuh merupakan instansi yang bertugas dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan merupakan istitusi yang bertanggung jawab penuh kepada Wali Kota Sungai Penuh tentu tidak terlepas dari pengelolaan manajemen organisasinya. Inti dari Inspektorat Kota Sungai Penuh ini adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa, yang pelaksanaannya dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Pengamatan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat kurangnya keahlian yang dimiliki oleh pegawai pada inspektorat kota sungai Penuh dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Terkadang terlihat juga para pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya di kantor padahal pekerjaan tersebut bisa terselesaikan secara tepat waktu, indikasi yang dapat dilihat di lapangan bahwa pada jam kerja masih banyaknya para pegawai yang asik mengobrol hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di kantor, kurangnya pengalaman dan keahlian kerja dari pegawai dalam menyelesaikan tugas hal ini bisa di sebabkan karena kurangnya pegawai yang mendapatkan kesempatan dalam pelatihan (*workhop*).

Dapat dinyatakan bahwa tidak ada organisasi yang bergerak dalam keadaan terisolasi, artinya tidak ada organisasi yang boleh mengambil sikap tidak

peduli terhadap apa yang terjadi dalam lingkungan dimana ia bergerak. Salah satu konsekuensi logis dari kenyataan demikian adalah bahwa manajemen sumber daya manusia pun harus sangat peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi di sekitar organisasi karena perubahan yang terjadi itu akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia dapat bersifat eksternal, organisasional maupun profesional.

Pemahaman tentang hakikat berbagai jenis tantangan tersebut dan penemuan berbagai teori sebagai instrumen menghadapinya secara efektif perlu dikaitkan dengan perspektif sejarah. Artinya harus diakui bahwa bidang manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melihat pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Sungai Penuh yang kemudian dituangkan kedalam judul skripsi sebagai berikut: **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Keahlian Pegawai Pada Inspektorat Kota Sungai Penuh”**

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi. Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai yang bekerja pada kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh yang berjumlah 41 orang, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampel Jenuh*, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang (Sugiyono, 78 ; 2003).

Jumlah Pegawai yang ada pada kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh berjumlah 41 orang, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada pada kantor Inspektorat Kota sungai Penuh . pendekatan korelasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan 4 alternatif jawaban. Hasil pengukuran selanjutnya dinalisis menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis penelitian.

## **C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dari hasil pengukuran maka didapatkan hasil penelitian yang selanjutnya diolah menggunakan rumus korelasi *product moment* Pengalaman (X) dan variabel keahlian Pegawai (Y) pada Kantor inspektorat Kota Sungai Penuh. Analisa

korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara pengalaman terhadap keahlian pegawai pada Kantor inspektorat Kota Sungai Penuh. Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS didapatkan data rangkuman hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Rangkuman Analisis data Korelasi Product Moment**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.126	.104	2.093

a. Predictors: (Constant), Pengalaman

Berdasarkan hasil perhitungan melalui korelasi sederhana di atas, mengenai hubungan antara pengalaman Kerja terhadap keahlian pegawai pada Inspektorat Kota Sungai Penuh maka dihasilkan angka korelasi  $r$  adalah sebesar 0,35. Dengan adanya angka 0,35, ini berarti angka  $r$  mendekati 0.40 Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman Kerja dengan keahlian kerja pegawai pada inspektorat Kota sungai Penuh mempunyai hubungan yang kurang kuat.

Dengan adanya hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman Kerja dengan keahlian kerja pegawai pada inspektorat Kota sungai Penuh mempunyai hubungan yang signifikan. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi nilai korelasinya maka akan semakin tinggi tingkat hubungan antara pengalaman Kerja dengan keahlian kerja pegawai pada inspektorat Kota sungai Penuh tersebut. Untuk mengetahui seberapa besar antar variable saling mempengaruhi, maka dilakukan dengan perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai 12,25%, dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja mempunyai kontribusi sebesar 12.25% dengan keahlian kerja pegawai, sedangkan sisanya 87,75% ditentukan oleh variabel lain, artinya variabel pengalaman mempunyai hubungan yang positif walau relatif kecil terhadap keahlian pegawai pada Inspektorat Kota Sungai penu. Maka dari itu variabel pengalaman mempunyai hubungan untuk peningkatan keahlian Pegawai.

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila mencari makna hubungan variabel  $x$  terhadap variabel  $y$  maka dilakukan pengujian dengan metode  $t$  hitung, dengan hipotesis Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima, ini berarti hubungan antara pengalaman dengan keahlian Pegawai tidak signifikan. Jika  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, ini berarti hubungan antara pengalaman



dengan keahlian Pegawai adalah signifikan rangkuman analisis data adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Rangkuman Analisis data Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.430	18.184		-.794	.432
	Pengalaman	1.119	.471	.356	2.375	.023

a. Dependent Variable: Keahlian

Dari hasil table tersebut didapatkan t hitung **2,37** ini berarti bahwa t hitung lebih besar dari t tabel **2,021**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dengan keahlian Pegawai adalah signifikan.

Pengelolaan seluruh kegiatan sumber daya manusia perlu didasarkan pada suatu sistem informasi sumber daya manusia yang handal, sehingga dapat menghasilkan kinerja organisasi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Cushway (1994 : 6) dalam Sedarmayanti ( 2000 : 125 ) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan organisasi (kantor) dengan cara mengintegrasikan kebutuhan kantor dan individu.

#### D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam mempengaruhi peningkatan keahlian pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh, ini terlihat dari t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan angka  $2,375 > 2,021$ . Besarnya hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel keahlian pegawai yang dihitung koefisien determinannya adalah ini berarti 12,25% dijelaskan oleh variabel pengalaman sedangkan sisanya 87,75% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah: 1)

Diharapkan pemimpin dapat memberikan motivasi dan memperhatikan para pegawai melalui orientasi terhadap pengalaman kerja sehingga para pegawai dapat meningkatkan keahliannya pada Kantor Inpektorat Kota Sungai penuh; 2)

Hasil penelitian ini dapat ditetapkan oleh para pimpinan sebagai acuan

perencanaan startegis bagi organisasi dalam hal pembinaan dan perhatian terhadap keahlian pegawai Kantor Inpektorat Kota Sungai penuh, sebagai kajian umpan balik; 3) Hasil penelitian ini dapat diterapkan sebagai acuan kontribusi bagi organisasi, terutama bagi Kantor Inpektorat Kota Sungai penuh dalam mengarahkan rencana perbaikan SDM (Sumber Daya Manusia) melalui pendekatan pengalaman Kerja terhadap peningkatan keahlian, serta dengan fokus pada pengalaman sehingga keahlian pegawai pada Kantor Inpektorat Kota Sungai Penuh dapat dicapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, 1993, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Lembaga Demokrasi, FE-UI Perustakaan Nasional Jakarta
- Amstrong. 2010. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta : Balai Pustaka
- Pebi Julianto. 2014. *Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi jambi tahun 2014*. OSF Preprints. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Cahyani, Ati, 2004. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : PT Grasindo
- Pebi Julianto. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonsia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Dwi Priyatono 2010, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Jakarta : PT Buku Seru
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Handoko, T Hani 2003, *Manajemen*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- <http://slurppss.wordpress.com/2010/10/03> defenis para ahli tentang Organisasi beserta bentuknya
- Husaini Usman dan R Purnomo Setiady Akbar. 1995. *Pengantar Statistik*. CV Bumi Aksara Jakarta
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.

- Bambang Wahyudi (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Herman Nawawi (1985), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Kusumosiswidho, 1983, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FE-UI
- Multis Gazferz, 1994, *Penelitian Kerja dan Produktifitas*, Erlangga
- Pebi Julianto. 2020. *Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Mardalis (1995), *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singaribuan. M dan E. Sofyan (1993), *Metode Penelitian Survey*, LP3S, Jakarta
- Sondang P Soagian (1995), *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bumi Aksara Jakarta
- 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.
- Sugiono (1997), *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiono (1997), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Soekidjo Notoadmojo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Pebi Julianto. 2020. *Partisipasi Masyarakat Dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) di Desa Koto Baru Kecamatan Koto baru (2020)*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Wahjosumidjom (1994), *Manajemen*, PT. Erlangga, Jakarta