

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT GUNUNG KERINCI KABUPATEN KERINCI MELALUI
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Suardesi¹, Beni Setiawan², Awal Khairi³
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

suardesi1980@gmail.com
benisetiawan15208036@gmail.com
awalkhairi@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of the division of labor and compensation on performance. either directly or indirectly, the sub-district office of Gunung Kerinci, Kerinci Regency. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely Total Division of Labor (X1), compensation intervening variable (X2), and endogenous variables namely Performance (Y). The population of this study is all 32 State Civil Apparatuses (ASN) at the Gunung Kerinci Sub-District Office, Kerinci Regency as many as 32. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. The research findings show that: 1) There is a significant direct effect of the division of labor on compensation, where the contribution value obtained is 0.187 or 18.7% with a significance of 0.000. 2) There is a direct influence of the division of labor on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.432 or 43.2% with a significance of 0.000. 3) There is a direct effect of compensation on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.064 or 6.4% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of the division of labor on performance through compensation significantly, where the contribution value obtained is 0.072 or 7.2%

Keywords: *Division of Work, Compensation,*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan kompensasi terhadap Kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung Kantor Camat Kecamatan Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Total Pembagian Kerja (X1), variabel intervening Kompensasi (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci sebanyak 32. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,187 atau 18,7% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,432 atau 43,2% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,064 atau 6,4% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap Kinerja melalui kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.072 atau 7,2 %

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah merupakan penyelenggara pelayanan publik yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat di semua aspek/bidang. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kewajiban pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak sipil setiap warga negara juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara demi kesejahteraannya sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik.

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah.

Pelayanan publik telah menjadi isu kebijakan yang strategis, karena penyelenggaraan pelayanan publik selama ini belum memiliki dampak yang luas terhadap perubahan aspek-aspek kehidupan masyarakat. Masyarakat yang merupakan pelanggan dari pelayanan publik, juga memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang profesional. Sehingga yang sekarang menjadi tugas Pemerintah Pusat maupun Pemerintahan Daerah adalah bagaimana memberikan pelayanan publik yang mampu memuaskan masyarakat. Adanya implementasi kebijakan desentralisasi dan Otonomi Daerah di Indonesia yang tertuang dalam Undang Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah mempunyai tanggung jawab, kewenangan dan menentukan standar pelayanan minimal, hal ini mengakibatkan setiap Daerah (Kotamadya/Kabupaten) di Indonesia harus melakukan pelayanan publik yang sebaik-baiknya.

Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja Pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima, karena kualitas layanan publik dirasakan masyarakat dari semua kalangan, dimana keberhasilan dalam membangun kinerja pelayanan publik secara profesional, efektif, efisien, dan akuntabel akan mengangkat citra positif Pemerintah.

Menyelenggarakan pelayanan publik merupakan kewajiban pemerintah dalam pemenuhan atas barang, jasa dan pelayanan administratif kepada setiap warga negara. Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas menjadi salah satu ciri tata pemerintahan yang baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima seluruh masyarakat. Kinerja pelayanan publik sangat besar pengaruhnya terhadap kualitas kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, membangun sistem manajemen pelayanan publik yang handal adalah keniscayaan bagi daerah kalau mereka ingin meningkatkan kesejahteraan warganya. Perbaikan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu alasan mengapa pemerintahan mendesentralisasikan kewenangan penyelenggara-an pelayanan publik ke daerah.

Kualitas pelayanan publik di Indonesia saat ini masih jauh dari keadaan efektivitas, efisiensi serta akuntabel, walaupun harus diakui bahwa pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah terus mengalami pembaharuan baik dari sudut paradigma, format pelayanan maupun regulasinya, seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan di dalam pemerintahan itu sendiri. Saat ini masih sering dirasakan bahwa kualitas pelayanan publik jauh dari harapan masyarakat.

Pelayanan publik oleh aparatur Pemerintah dewasa ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan pembagian kerja yang baik, karena pembagian kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena menurut menurut Richard L. Daft yang dialih bahasakan oleh Tita Maria Kanita (2012:37) mengemukakan bahwa “pembagian kerja bagi pegawai bermanfaat untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, sedangkan bagi pimpinan yaitu memudahkan dalam melakukan pengawasan”. Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas dan terperinci sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga keahlian dalam pengalaman dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai secara perlahan akan tumbuh dan meningkat menuju perbaikan kinerja secara menyeluruh. Berdasarkan dari observasi yang dilakukan Kantor Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci tentang adanya permasalahan pembagian kerja yaitu masih adanya tumpang tindih tugas .

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh atasan kepadanya, disebabkan masih rendahnya integritas pegawai terhadap kinerjanya
2. Lamanya jangka waktu penyelesaian surat atau dokumen yang kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan
3. Perilaku tugas pelaksana yang kurang responsif dan lain-lain

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan masalah pada kinerja pegawai, pembagian kerja dan kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kompensasi pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh ?
4. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja kinerja pegawai melalui kompensasi di Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?

1.5 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kompensasi pegawai Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja kinerja pegawai melalui kompensasi Camat Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?

1.6 Tinjauan Pustaka

Pembagian Kerja

Sutarto (2015:104) bahwa pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. Lebih lanjut menurut Rivai (2015:125) bahwa pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Kompensasi

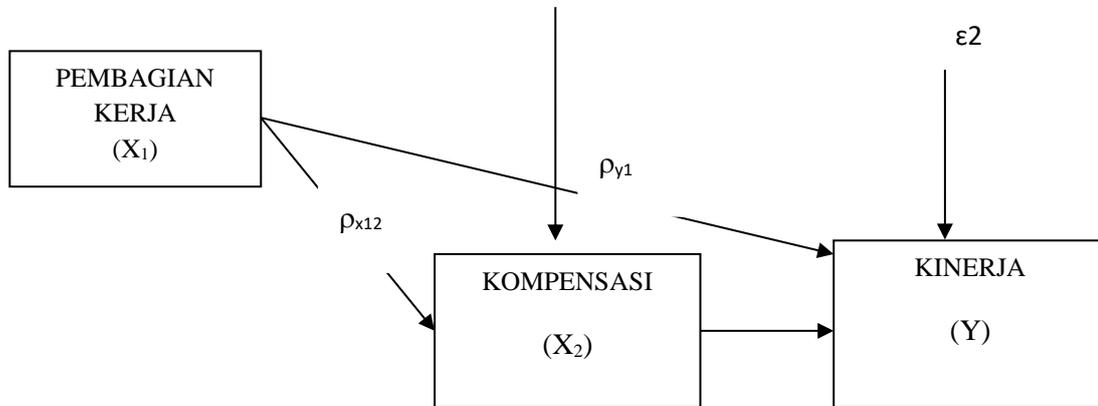
Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan mpemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan sepeti output, efisisensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

1.7 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



1.8 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Pembagian kerja berpengaruh secara langsung terhadap kompensasi Pegawai Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 2) Pembagian kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 3) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 4) Pembagian kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci Kabupaten Kerinci yang berjumlah 37 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 37 orang.

2.1.4 Teknik Analisis Data Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen.dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikan pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel *intervening* (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PembagianKerj a(X1)	Kompensasi(X2)	Kinerja
N		37	37	37
Normal Parameters ^a	Mean	26.95	28.86	27.70
	Std. Deviation	3.366	2.720	3.273
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.121	.137
	Positive	.096	.111	.095
	Negative	-.163	-.121	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.994	.738	.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276	.648	.491
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas variabel pembagian kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.2 Uji Linieritas

A. Linieritas Pembagian kerja (X_1) dengan kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pembagian Kerja(X_1)	Between Groups	(Combined)	259.388	11	23.581	4.666	.001
		Linearity	227.175	1	227.175	44.952	.000
		Deviation from Linearity	32.214	10	3.221	.637	.768
	Within Groups		126.342	25	5.054		
Total		385.730	36				

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada $Alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pembagian kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) linier.

B. Linieritas antara kompensasi (X_2) dengan kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi(X_2)	Between Groups	(Combined)	203.513	10	20.351	2.904	.014
		Linearity	111.747	1	111.747	15.945	.000
		Deviation from Linearity	91.766	9	10.196	1.455	.217
	Within Groups		182.217	26	7.008		
Total		385.730	36				

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada $Alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X_2) dan kinerja (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas pembagian kerja (X_1) dengan kompensasi (X_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi(X_2) * Pembagian Kerja(X_1)	Between Groups	(Combined)	144.249	11	13.114	2.686	.020
		Linearity	49.944	1	49.944	10.228	.004
		Deviation from Linearity	94.305	10	9.431	1.931	.088
	Within Groups		122.075	25	4.883		
Total		266.324	36				

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pembagian kerja (X_1) terhadap kompensasi (X_2) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	Pembagian kerja (X_1) terhadap Kompensasi (X_2)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pembagian kerja, dengan kompensasi. Dengan $RSquare = 0.188$
2.	Pembagian kerja (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pembagian kerja, kompensasi dengan kinerja. Dengan $RSquare = 0.641$

3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara), diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel pembagian kerja (X_1) kinerja (Y) melalui kompensasi (X_2) yaitu sebesar 0,072. Artinya terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel pembagian kerja terhadap kinerja melalui kompensasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,187 atau 18,7% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pembagian kerja berpengaruh terhadap kompensasi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
2. Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,432 atau 43,2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
3. Terdapat pengaruh langsung kompensasi manusia terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,064 atau 6,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap kinerja melalui kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,072 atau 7,2% dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,738 > 1,687$) dari $\alpha = 0,05$ artinya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja melalui kompensasi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A dan Nur Uhbiyati. 2001. *Interaksi Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Ariani, Dorothea Wahyu, 2003. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Badudu J.S, Sutan dan Muhammad Zein, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Goup
- Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2012 (Jilid Dua). *Reformasi Birokrasi Public Di Indonesia*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, Lawrence. 1980. *Health Education Planning, A Diagnostic Approach*. California: Mayfield Publishing.
- Greenberg, Gerald dan Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3th ed. Boston: Allyn and Bacon
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.