

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak

Mei Hastuti ^{1*}, Seprin Pareda ², Stelly Morasa ³, Eirene Mantiri ⁴

^{1*} Universitas Teknologi Sulawesi Utara, Indonesia

^{2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata, Indonesia

Alamat: Jl. Piere Tendean Kompleks Megasmart 6 No.12, Kota Manado, Sulawesi Utara

Korespondensi penulis: meihastuti@gmail.com

ABSTRACT. The type of research used in this research is survey research, with a quantitative approach, a questionnaire as a data collection tool containing structured statements given to respondents. The number of samples determined in this study was 52 people using the Slovin formula. The data analysis used is Correlation and Simple Linear Regression analysis. From the analysis carried out it is obtained that $r_{xy}=0.969$ states that the correlation between variable X (Supervision) and Variable Y (Employee Performance) can be interpreted as a very strong correlation and the contribution of variable X to variable Y is 94 %. The results of the regression test obtained a value of $a = 2.455$ and a value of $b = 0.943$, so this was substituted into the linear regression formula: $\hat{Y} = 2.455 + 0.943 X$ Employee Performance is 2,455. The regression coefficient (B) = 0.943 states that for every additional value of the variable (X) Supervision, it is predicted that the value of the variable (Y) Employee Performance will increase by 0.943.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Civil Service Police Unit, Arfak Mountains Regency

ABSTRAK. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian survey, dengan pendekatan kuantitatif, angket sebagai alat pengumpul data yang berisi pernyataan terstruktur yang diberikan kepada responden. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dengan menggunakan formula slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisis Korelasi dan Regresi Linear Sederhana. Dari analisis yang dilakukan diperoleh $r_{xy}=0,969$ menyatakan bahwa korelasi antara variable X (Pengawasan) dengan Variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat diinterpretasikan korelasinya sangat kuat dan kontribusi variable X terhadap variable Y sebesar 94%. Hasil uji regresi diperoleh nilai $a = 2,455$ dan nilai $b = 0,943$ maka disubstitusikan kedalam rumus regresi liniernya adalah: $\hat{Y} = 2,455 + 0,943 X$. Nilai konstanta sebesar 2,455 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari nilai variabel (X) Pengawasan maka nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 2,455. Koefisien regresi (B) = 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel (X) Pengawasan maka diprediksi nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,943.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja Pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja, Kabupaten Pegunungan Arfak

1. LATAR BELAKANG

Salah satu organisasi yang memerlukan kinerja yang baik adalah organisasi pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak sebagai Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi hakikinya adalah memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Dalam melaksanakan fungsi tersebut Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak membuat peraturan- peraturan daerah salah satunya Peraturan Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban, Kebersihan, dan Keindahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 148 ayat (1) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman

dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Perdoman Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Mengingat pentingnya pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam melaksanakan intruksi tersebut, Bupati Kabupaten Pegunungan Arfak telah memberikan tugas pokok kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2013 untuk menyelenggarakan penegakan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak adalah salah satu instansi pemerintahan yang membantu aktivitas pemerintahan serta melaksanakan segala peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan. Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang melaksanakan tugasnya dengan tidak benar dan asal – asalan akan memiliki kinerja yang rendah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi kendala ini adalah dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan- pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak mengupayakan sinergitas terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Satuan Polisi Pramong Praja dengan optimalisasi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan untuk mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak dalam operasionalnya menerapkan berbagai aturan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan salah satu focus utama adalah melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan, ada kecenderungan penurunan kinerja pegawai seperti kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya komitmen kerja pegawai dan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang diemban.

Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan perlu melakukan pengawasan yang baik sehingga budaya kerja yang baik dan disiplin dalam diri pegawai akan meningkat yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Stoner dalam Sule dan Saefullah, (2005:317), sedangkan menurut Mockler dalam Sule dan Saefullah, (2005:317) secara lengkap menguraikan bahwa pada intinya pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan mampu menentukan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu. Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results Schermerhorn, (2002:12)*. Dharma, Agus (2015:290) mendefinisikan Pengertian kinerja pegawai sebagai berikut: Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. Sugiyono 2013;11 (Mixed Methods). Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Pegunungan Arfak merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Manokwari yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Kabupaten Pegunungan Arfak di Provinsi Papua Barat. Pegunungan Arfak adalah gugusan gunung yang membentang di bagian kepala burung Pulau Papua. Memiliki ketinggian antara 15 meter hingga 2.950 meter di atas permukaan laut (dpl). Berdasarkan klasifikasi ketinggian, kawasan Pegunungan Arfak memiliki perwakilan tipe ekosistem beragam yang terbagi menjadi tiga tipe ekosistem hutan utama, yaitu: 1) Hutan hujan dataran rendah – lowland forest (<300 meter), 2) Hutan hujan kaki gunung – foothill forest (300 – 1.000 meter), 3) Hutan hujan lereng pegunungan – lower mountain forest (1.000 – 2.800 meter). Perbedaan zona ekosistem itu membuat kawasan Pegunungan Arfak kaya akan keanekaragaman hayati bernilai tinggi. Di dalam kawasan Pegunungan Arfak diperkirakan terdapat 110 spesies mamalia dengan 44 spesies yang telah tercatat, 320 spesies aves, dimana 5 diantaranya merupakan satwa endemik di kawasan Pegunungan Arfak – Tambrau seperti Cenderawasih Arfak (*Astrapia Nigra*), Parotia Barat (*Parotia Sefilata*) dan Namdur Polos (*Amblyornis Inomatus*). Hamparan vegetasi hutan tropis di kawasan ini telah menjadi istana penyedia kehidupan bagi sedikitnya 12.000 jiwa empat suku asli yang bermukim disini yaitu: Hatam, Meyakh, Sough dan Moley. Jumlah penduduk Pegunungan Arfak pada akhir tahun 2023 berdasarkan data registrasi Kementerian Dalam Negeri 2023 sebanyak 40.396 jiwa, dengan kepadatan 15 jiwa/km². Luas wilayah Kabupaten Pegunungan Arfak adalah 2.773,74 km², membawahi 10 distrik dan 166 kampung (desa). Di Pegunungan Arfak ini terdapat gunung tertinggi di Papua Barat, yaitu Gunung Umsini (2.950 m dpl), dimana di gunung ini terdapat dua danau, yaitu Danau Anggi Gita (2.500 ha) dan Anggi Gigi (1.800 ha). Karena perannya yang demikian penting bagi flora, fauna dan manusia, maka melalui Keputusan Menteri Kehutanan No. 783/Kpts-II/1992 tertanggal 11 Agustus 1992, Pegunungan Arfak ditetapkan menjadi kawasan Cagar Alam Pegunungan Arfak (CAPA). Dalam keputusan itu ditetapkan bahwa kawasan ini membentang seluas 68.325 hektar mencakup 8 wilayah distrik, seperti: Menyambouw, Membey, Hing, Tanah Rubuh, Warmare, Manokwari Selatan, Ransiki dan Oransbari. Suku besar Arfak terdiri dari empat suku, yaitu Hatam, Meyakh, Sough dan Moley yang hampir sama kebudayaannya namun memiliki bahasa yang berbeda. Keempat suku besar ini secara turun temurun telah menghuni kawasan Pegunungan Arfak dengan pembagian wilayah yang jelas. Suku Hatam adalah yang terbesar menghuni kawasan Pegunungan Arfak bagian selatan atau di wilayah Distrik Oransbari dan Ransiki; Suku Meyakh menghuni bagian timur atau wilayah Distrik Warmare dan Prafi, mereka sering disebut orang “Arfak Asli”; Suku

Sough umumnya berada di bagian utara atau di wilayah Distrik Anggi.

Selanjutnya Suku Moile tersebar di bagian barat Pegunungan Arfak atau di Distrik Minyambouw. Ladang berpindah adalah mata pencaharian pokok masyarakat Arfak. Kebun mereka biarkan menjadi hutan kembali setelah satu atau dua kali panen. Jenis tanaman yang ditanam adalah ubi jalar dan keladi, disamping pepaya, pisang dan sayur-sayuran. Untuk bercocok tanam mereka masih menggunakan cara menebas dan membakar hutan di suatu lahan yang mereka anggap subur. Selain sebagai sarana ladang berpindah, pemanfaatan hutan oleh warga klan adalah untuk areal berburu, tempat penduduk sebagai sumber protein hewani. Binatang yang banyak mereka buru adalah tikus tanah, kuskus dan kanguru pohon, sementara babi hutan dikonsumsi dan dipelihara. Alat yang digunakan untuk berburu adalah busur dan panah yang terbuat dari bambu dan nibung tua serta gelagah. Kegiatan ini hanya dilakukan oleh kaum pria. Mata pencaharian lain adalah mencari ikan di danau. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Indikator yang perlu diterapkan dalam pengawasan adalah: Menetapkan standar (Standards) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi; Pengukuran (Measurement) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil; Membandingkan (Compare) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar; Melakukan tindakan (Action) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. French, Wendel L (2016:323) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik, cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan pegawai sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi.

Selanjutnya dijelaskan lagi bahwa disamping itu penilaian kinerja pegawai merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat pegawai mengetahui posisi perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan, hal tersebut akan menambah motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung dengan pengawasan yang baik pula khususnya pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dimana Hasil uji korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,969$ menyatakan bahwa korelasi antara variabel X (Pengawasan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat diinterpretasikan korelasinya Sangat Kuat, sebagaimana digambarkan pada tabel interpretasi nilai r dengan melihat tabel 4.4 dan kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y, diketahui melalui koefisien diterminan : $KP = r^2 \times 100\%$, yaitu $KP = 0,969^2 \times 100\% = 94\%$. Dengan demikian faktor lain yang mempengaruhi korelasi variabel X & Y hanya sebesar 6%. Hasil uji regresi diperoleh nilai a = 2,455 dan nilai b = 0,943 maka disubstitusikan kedalam rumus regresi liniernya adalah: $\hat{Y} = 2,455 + 0,943 X$. Nilai konstanta sebesar 2,455 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari nilai variabel (X) Pengawasan maka nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 2,455. Koefisien regresi (B) = 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel (X) Pengawasan maka diprediksi nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,943. Untuk melihat bukti signifikan pengaruh variabel Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilakukan dengan uji t, jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka pengaruhnya signifikan dan jika sebaliknya tidak signifikan. Hasilnya tergambar dalam tabel 4.6 output koefisien regresi. Hasil uji t tersebut diperoleh nilai t-hitung = 27,967 dan t-tabel = 1,667 maka t-hitung 27,967 > 1,667 t-tabel. Keberartian regresi dari variable Pengawasan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan mencari nilai F dimana nilai F adalah 782,144 dengan signifikan ,000^b Dengan membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Variabel Pengawasan dengan t-hitung (27,967) lebih besar dari t-tabel (1,697) yang berarti Pengawasan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. 2) Hasil uji korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,969$ menyatakan bahwa korelasi antara variabel X (Pengawasan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat diinterpretasikan korelasinya Sangat Kuat, sebagaimana digambarkan pada tabel interpretasi nilai r dengan melihat tabel 4.4 dan kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y, diketahui melalui koefisien determinan : $KP = r^2 \times 100\%$, yaitu $KP = 0,969^2 \times 100\% = 94\%$. Dengan demikian faktor lain yang mempengaruhi korelasi variabel X & Y hanya sebesar 6%. 3) Hasil uji regresi diperoleh nilai a = 2,455 dan nilai b = 0,943 maka disubstitusikan kedalam rumus regresi liniernya adalah: $\hat{Y} = 2,455 + 0,943 X$. Nilai konstanta sebesar 2,455 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari nilai variabel (X) Pengawasan maka nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 2,455. Koefisien regresi (B) = 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel (X) Pengawasan maka diprediksi nilai variabel (Y) Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,943. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan maka dirumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. 1) Perlu menetapkan standar yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. 2) Perlu membandingkan (Compare) hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar. 3) Melakukan tindakan (Action) untuk koreksi-koreksi atau perbaikan bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, syharsimi 2002 Statistik Konsep Dasar Aplikasi. Jakarta; Kencana Pranada Media.
- Ghozali, I. 2011, aplikasi analisis multivariante dengan program SPSS. Semarang; Badan Penerbit Diponegoro.
- Guntur, M, 2015 pengantar ilmu administrasi dan manajemen. Makassar FEIS UNM. Hasibuan, H. Melayu S.P. 2011, manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013 budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang. 1996. Dasar-dasar manajemen. Jakarta Ghalia Indonesia.

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PEGUNUNGAN ARFAK**

- Moh. Pabundu Tika, 2008, budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2012, fungsi-fungsi manajerial, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Soedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung : Ilham Jaya
- Sugiyono, 2013. Metode penelitian manajemen (pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi, penelitian tindakan dan evaluasi) Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar, T. 2003. Menejemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Swastha DH, Bashu. 1999. Pengantar Bisnis Moderen, Yogyakarta : Liberty Sulistiyani Ambar. 2003. Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan
- T. Hani Handoko dan Rahmawati, manajemen sumber daya manusia, (2012) edisi revisi cetakan kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta..
- Terry. George R dan leslie W. Rue, 2013. Dasar-dasar manajemen. PT. Bumi Aksara: jakarta
- Tompubolon, Manahan. 2004. Menejemen Operasional, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Trisnawati, Enie. S. Dn Kurniawan. S, Pengantar Manajemen, Jakarta : Kencana, 2005, Cet 1
- Wankel, James A.F Stoner Charles. 2003. Perencanaan dan Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen, Jakarta : PT Rineka Cipta