



**The 5<sup>th</sup> FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN**

---

---

**ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA DEALER CEMARA AGUNG MOTOR MAGETAN**

**Nurul Mutmainah  
Program Studi Pendidikan Akuntansi - FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN**

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data langsung dari Dealer Cemara Agung Motor yaitu deskripsi pembagian tugas atau wewenang karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Dealer Cemara Agung Motor Magetan sebelum melakukan pembagian kerja yang pertama dilakukan adalah perekrutan calon tenaga kerja yang harus sesuai dengan syarat yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dimaksudkan agar Dealer cemara Agung Motor magetan memiliki tenaga-tenaga yang ahli sesuai dengan bidang pekerjaan yang nantinya diberikan. Setelah diadakan pembagian kerja selanjutnya dilakukan pembagian wewenang kerja. Pemilik dealer menentukan beberapa karyawan yang diberikan wewenang sebagai manager untuk mengawasi dan mengontrol divisi-divisi yang ada pada Dealer cemara Agung Motor. Tujuan dilakukan wewenang ini agar pemilik tidak kesulitan dalam melakukan pengawasan karena pemilik hanya melakukan pengawasan terhadap manager dan penilaian kinerja terhadap bawahan atau divisi berdasarkan hasil laporan dari manager. Penilaian prestasi kerja dilakukan tidak begitu sulit karena pada posisi yang diberikan oleh pemilik, pemilik mempercayakan kepada karyawan yang sudah kompeten di bidangnya, memiliki loyalitas tinggi terhadap Dealer Cemara Agung Motor, ulet, dan bertanggung jawab.

Kata kunci: Pembagian kerja, wewenang karyawan, prestasi kerja.

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan-satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur organisasi tersebut. Dengan adanya organisasi pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasi atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit atau bagian.

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif. Sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur maka pekerjaan yang dilaksanakan akan menyimpang dari tujuan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Analisis organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.

Dealer Cemara Agung Motor Magetan dalam melaksanakan kegiatannya terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang efektif dan efisien. Beberapa pekerjaan hanya

dikerjakan oleh seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan, sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan terhadap konsumen.

Pembagian kerja dan pendelegasian wewenang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah: Bagaimana deskripsi pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Dealer Cemara Agung Motor Magetan?

## TELAAH LITERATUR

### Prestasi Kerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wilson Bangun 2012:231).

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (Siswanto 2002:231). Penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi (Manullang 1987:67).

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan adalah tahap akhir dari proses manajemen prestasi kerja. Sebaliknya Program Manajemen Kinerja harus dimulai dari sejak tahap perencanaan prestasi dengan menetapkan apa atau bagaimana yang harus dicapai, dan kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapainya, dan akhirnya prestasi evaluasi itu sendiri (Ahmad 2001:13).

### Pembagian Kerja

Pembagian kerja atau tugas pekerjaan Organisasi adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *job description* dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi. Pembagian tugas perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi dalam rangka mewujudkan penempatan organisasi yang tepat pada jabatan yang tepat dan dapat juga mempermudah pengawasan oleh atasan.

Disimpulkan bahwa pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

### Pendelegasian Wewenang

Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* kepada *delegate* untuk dikerjakannya atas nama *delegator* (Malayu 2001:64).

Pendelegasian wewenang adalah untuk memutuskan perkara-perkara yang cenderung menjadi kewajibannya. Walaupun demikian, manajer yang mendelegasikan wewenang tidak menyerahkan secara permanen baik wewenang maupun tanggungjawabnya (George R.Terry 2000:101).

Kesimpulan dari definisi-definisi diatas adalah, pendelegasian wewenang merupakan dinamika organisasi, karena dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan *delegator* (pimpinan). Pendelegasian wewenang merupakan proses yang bertahap dan yang menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, dan adanya kerja sama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pendelegasian wewenang, manajer tetap bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

## RANCANGAN PENELITIAN

### Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data langsung dari Dealer Cemara Agung Motor Magetan. Teknik keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi teknik.

### TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam melakukan penganalisisan terhadap data yang diteliti, untuk mengetahui pembagian kerja dan wewenang karyawan digunakan analisis sebagai berikut:

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan teknis menganalisis data dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, mencari hal-hal yang penting serta menentukan tema yang sesuai dengan pola yang diinginkan dan membuang hal-hal yang tidak ada gunanya. Dengan begitu tentu gambaran yang didapat peneliti menjadi jelas tidak samar-samar lagi, sehingga mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan jika perlu mencari data kembali apabila dirasa data kurang sempurna. Peneliti menggunakan reduksi data dalam penelitian ini karena data yang diambil dari Dealer Cemara Agung Motor sangat banyak yaitu berupa penjelasan- penjelasan tentang struktur organisasi dan deskripsi tugas karyawan. Untuk itu, maka peneliti melakukan reduksi data agar data yang diperoleh lebih jelas dan terperinci.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Karena penelitian ini kualitatif, maka penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat dengan teks dalam bentuk naratif. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan penulis untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.

3. *Concluding Drawing/Verification*

Dalam analisis ini peneliti membuat kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap penumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang baik adalah jika dalam menarik kesimpulan peneliti mampu mendapat teori yang baru atau temuan baru. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

4. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas

data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

## PEMBAHASAN

### A. Sistem Pembagian Kerja

Dealer Cemara Agung Motor adalah dealer yang besar yang ada di Magetan. Struktur organisasi yang dibuat adalah struktur organisasi yang sederhana akan tetapi tidak mengurangi tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Sistem pembagian kerja dari Dealer cemara Agung Motor dengan memperhatikan beberapa hal yang meliputi:

#### 1. Fungsi

Dalam pembagian tugas Dealer Cemara Agung Motor memperhatikan fungsi karena dalam pembagian tugas yang harus sesuai dengan fungsi adalah cara yang tepat bagi pemilik untuk memilih karyawan yang tepat untuk ditempatkan diposisi yang telah ditentukan.

#### 2. Tugas operasi dan pelayanan

Tugas-tugas operasi dilaksanakan oleh unit-unit dimana pekerjaan langsung berhubungan dengan produk yang akan dihasilkan.

#### 3. Wilayah

Dalam pembagian tugas harus atas dasar wilayah, karena wilayah inilah yang nantinya menjadi sasaran penjualan.

### B. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang dilakukan dengan cara melihat keuletan kerja karyawan, kedisiplinan, dan tanggung jawab setiap karyawan. Jika seorang karyawan ulet, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tersebut bisa menjadi orang kepercayaan pimpinan dalam menghendel tugas pimpinan jika pimpinan sedang ada tugas diluar kota dan sebagainya.

### C. Penilaian Prestasi Kerja

Perbandingan karyawan dengan karyawan, metode ini adalah suatu cara untuk membandingkan seorang pegawai kepada pegawai lain dalam berbagai faktor penilaian misalnya untuk faktor-faktor kepemimpinan, inisiatip, kerja sama, kuantitas kerja, dan lain sebagainya. Dapat terlihat bahwa metode ini sukar dilaksanakan karena pertamanya harus dicari dulu pegawai yang baik dalam faktor tertentu lalu dibandingkan dengan masing-masing pegawai lain, terlebih bila pegawai-pegawai yang akan diperbandingkan berasal atau bekerja pada Departemen (unit) yang berbeda-beda, apalagi bila faktor-faktor yang dinilai atau diperbandingkan semakin banyak.

Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karyawan.

## HASIL ANALISIS DATA

### A. Sistem Pembagian Kerja Dealer Cemara Agung Motor

Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam pembagian kerja sebelum dibuat sebuah struktur organisasi adalah bahwa pembagian kerja ini dilakukan untuk nantinya dapat membantu dalam sistem koordinasi, memperlancar pengawasan, manfaat spesialisasi, dan sebagai penghemat biaya dengan tidak menambah tenaga baru dan lebih mengutamakan hubungan manusia dengan manusia agar dapat saling kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

### B. Pendelegasian Wewenang

Perlunya dilakukan pendelegasian wewenang ini adalah untuk menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, dan kerjasama yang jelas dalam struktur organisasi Dealer Cemara Agung Motor Magetan. Pendelegasian wewenang ini dilakukan oleh para manager kepada divisi bawahannya untuk mengerjakan sebagian tugas dari manager, menciptakan kerjasama yang baik antara manager dengan divisi yang dipimpin sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Pendelegasian wewenang dilakukan dengan cara melihat keuletan kerja karyawan, kedisiplinan, dan tanggung jawab setiap karyawan. Jika seorang karyawan ulet, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tersebut bisa menjadi orang kepercayaan pimpinan dalam menghendel tugas pimpinan jika pimpinan sedang ada tugas diluar kota dan sebagainya.

### C. Prestasi Kerja

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya Dealer Cemara Agung Motor memiliki beberapa aspek penting sebagai acuan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Penilaian hendaknya diberikan berdasarkan contoh-contoh atau sampel prestasi yang cukup banyak, baik macam maupun jumlahnya.
2. Secara teknis harus dibedakan antara pembijian (*scoring*) dan penilaian (*grading*).
3. Proses pemberian nilai mengenal adanya dua macam orientasi yang dapat sejalan atau tidak sejalan. Kedua orientasi tersebut normal dan standar.
4. Kegiatan pemberian nilai hendaknya merupakan bagian integral daripada proses pembelajaran.
5. Penilaian harus bersifat komparabel artinya, setelah tahap pengukuran dilaksanakan dan menghasilkan angka-angka, maka prestasi yang menduduki tingkat biji sama harus memperoleh nilai yang sama pula.

Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja ini adalah untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, jika sudah sesuai maka pimpinan dapat memberikan nilai sesuai dengan hasilnya. Penilaian tersebut selain dilihat dari prestasi karyawan juga berdasarkan pembijian atau penilaian, jika ada dua atau lebih karyawan yang memiliki prestasi sama, maka harus memperoleh nilai yang sama pula.

Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karyawan.

#### **D. Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja**

Dealer Cemara Agung Motor Magetan sebelum melakukan pembagian kerja yang pertama dilakukan adalah perekrutan calon tenaga kerja yang harus sesuai dengan syarat yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dimaksudkan agar Dealer cemara Agung Motor magetan memiliki tenaga-tenaga yang ahli sesuai dengan bidang pekerjaan yang nantinya diberikan. Perekrutan dilakukan dengan cara membuka lowongan pekerjaan pada Kantor Pos dan surat kabar. Selanjutnya bagi pelamar yang masuk tes awal akan dipanggil untuk melakukan berbagai tes diantaranya tes tulis dan wawancara. Setelah memperoleh calon tenaga kerja yang telah sesuai dengan kriteria pemilik dealer membuat sebuah struktur organisasi yang di dalamnya memuat pembagian kerja dan wewenang kerja yang jelas dan terperinci. Dalam menentukan pembagian kerja ini pemilik melihat dari segi pendidikan serta pengalaman yang sebelumnya dimiliki, tanggung jawab, dan memiliki wibawa, hal ini dimaksudkan supaya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya berjalan lancar.

Dengan demikian adanya pembagian kerja dan wewenang kerja yang jelas yang sesuai dengan kriteria posisi yang nantinya diberikan serta setelah melalui persyaratan dari pemilik maka dengan inilah akan menghasilkan karyawan-karyawan yang berprestasi dan kompeten. Hal ini dikarenakan pembagian kerja dan wewenang kerja dilakukan secara tepat dan tanggung jawab oleh masing-masing karyawan yang diberikan wewenang sehingga pemilik dapat dengan mudah menilai prestasi kerja karyawan. Pembagian kerja dan wewenang yang tepat mengakibatkan penilaian prestasi kerja dari pemilik untuk menilai bahwa kinerja para karyawan juga baik pula sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai untuk jangka panjang.

#### **KESIMPULAN**

1. Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.
2. Pendelegasian wewenang ini dilakukan oleh para manager kepada divisi bawahannya untuk mengerjakan sebagian tugas dari manager. Pendelegasian wewenang dilakukan dengan cara melihat keuletan kerja karyawan, kedisiplinan, dan tanggung jawab setiap karyawan. Jika seorang karyawan ulet, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tersebut bisa menjadi orang kepercayaan pimpinan dalam menghendel tugas pimpinan jika pimpinan sedang ada tugas diluar kota dan sebagainya.
3. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk menilai atau mengevaluasi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Perbandingan karyawan dengan karyawan, metode ini adalah suatu cara untuk membandingkan seorang pegawai dengan pegawai lain dalam berbagai faktor penilaian misalnya untuk faktor-faktor kepemimpinan, inisiatip, kerja sama, kwantitas kerja, dan lain sebagainya.

#### **SARAN**

1. Sebaiknya Dealer Cemara Agung Motor terus meningkatkan kualitas baik dari segi tenaga kerjanya maupun kegiatan usahanya, karena dengan tenaga kerja yang kompeten dan dengan prestasi kerja yang baik maka kegiatan usaha juga akan berjalan dengan baik. Meningkatkan kualitas kerja dengan cara pembagian kerja

- kepada para karyawannya misalnya, disesuaikan dengan bidangnya, pendidikannya, kemampuannya.
2. Dalam pembagian tugas sebaiknya dilakukan rolling/pertukaran sesuai dengan divisi masing-masing karyawan, agar kerja sama dapat terjalin keseluruhan lapisan karyawan.
  3. Dalam pemberian wewenang kepada bawahan sebaiknya Dealer Cemara Agung Motor selain mengutamakan tanggungjawab setiap karyawan juga perlu diperhatikan adalah prestasi dan cara kerja yang dilakukan oleh bawahannya.
  4. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka agar semua pihak dapat berpartisipasi dalam mendukung proses pelaksanaan penilaiannya. Misalnya perbandingan karyawan dengan karyawan, metode ini adalah suatu cara untuk membandingkan seorang pegawai dengan pegawai lain dalam berbagai faktor penilaian misalnya untuk faktor-faktor kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, kuantitas kerja, dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Maagement Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Achmad S Ruky. 2001. *Sistem Management Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- George R Terry. 2000. *Prinsip-prinsip Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gouzali Saydam. 2005. *Management SDM*. Jakarta: IKAPI.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Malayu, S.P.Hasibuan. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S.P.Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Misbahuddin Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M.Manullang. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- M.Manullang Marihot Amh Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oemar Hamalik. 2000. *Management Pelatih Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P.Siagian. 2003. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofan Siregar. 2011. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- W. Gulo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wilson Bangun. 2012. *Menagement Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlan