

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN SPESIALISASI KERJA TERHADAP PEMAHAMAN BEBAN KERJA DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI DINAS PASAR KOTA SEMARANG)

Sri Muryani¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Azis Fathoni³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRACT

Semarang City Market Agency in order to provide services to the public to experience problems, the indication appears on the low utilization of information technology by employees in the institutions which have an impact on the lack of understanding for their workload. Presumably it is motivated by the lack of work experience, lack of supervision of work and lack of specialization of work imposed by management. The formulation of the problem in this research is how the management of the Office of Market Semarang trying to improve the utilization of information technology for its employees, so that employees understanding of the work load of each may rise as well.

The population in this study were all employees in Semarang City Market Agency numbering 80 people and sampling techniques using census method, where all populations sampled. Data analysis technique used is multiple linear regression 2 stages and Goodness of Fit test. The analysis showed that the work experience and specialization of work partially affect the utilization of information technology, each with a value of t count equal to 2,326 and 0.2196 > t table 1.66462, while oversight of the work does not affect the use of information technology for the t value amounted to - 0.810 < t table 1.66462. Work experience, supervision of labor and specialization of work simultaneously affect the use of information technology, with a value of 7,173 F count > F table 2.72. Utilization of information technology positively and significantly to the understanding of the workload, because t value unstandardized predicted value use of information technology by 6,340 > t table 1.66462.

Keywords: work experience, supervision of work, specialization of labor, use of information technology and understanding of workload

ABSTRAKSI

Dinas Pasar Kota Semarang dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik mengalami kendala, indikasinya tampak dari masih rendahnya pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai di jajaran instansi tersebut yang berdampak pada rendahnya pemahaman beban kerja bagi mereka. Diduga hal tersebut dilatarbelakangi oleh kurangnya pengalaman kerja, rendahnya pengawasan kerja dan kurangnya spesialisasi kerja yang diberlakukan oleh manajemen. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen Dinas Pasar Kota Semarang berusaha meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi bagi para pegawainya, sehingga pemahaman pegawai terhadap beban kerjanya masing-masing dapat meningkat pula.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang yang berjumlah 80 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua

populasi yang ada diambil sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap dan uji *Goodness of Fit*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan spesialisasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi, masing-masing dengan nilai t hitung sebesar 2.326 dan $0.2196 > t$ tabel 1.66462, sementara pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi karena nilai t hitung sebesar $-0.810 < t$ tabel 1.66462. Pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi, dengan nilai F hitung sebesar $7.173 > \text{nilai } F \text{ tabel } 2.72$. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman beban kerja, karena nilai t hitung *unstandardized predicted value* pemanfaatan teknologi informasi sebesar $6.340 > t$ tabel 1.66462.

Kata Kunci : Pengalaman kerja, pengawasan kerja, spesialisasi kerja, pemanfaatan teknologi informasi dan pemahaman beban kerja

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Dinas Pasar adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Dinas Pasar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pasar sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai peranan strategis dalam menjadikan pasar sebagai infrastruktur ekonomi kota serta menyediakan sarana usaha yang layak dan nyaman bagi masyarakat Kota Semarang. Pengelolaan pasar yang menjadi kewenangan Dinas Pasar Kota Semarang adalah dalam hal pelayanan, yang meliputi pemungutan retribusi, perijinan, penataan tempat usaha, keamanan dan ketertiban pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas perpasaran lainnya.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang dapat memuaskan para

pengguna jasanya, maka Dinas Pasar Kota Semarang yang beralamat di Jalan Dr. Cipto Nomor 155 Semarang berupaya mengoptimalkan pemahaman beban kerja bagi masing-masing pegawainya, agar hasil kerja mereka dapat maksimal. Hal tersebut dapat diupayakan dengan memanfaatkan penggunaan dari teknologi informasi tepat guna yang dapat berfungsi membantu pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Namun kondisi yang ada di lapangan instansi tersebut menghadapi kendala dimana para pegawai yang bekerja di instansi tersebut masih minim memanfaatkan penggunaan teknologi informasi, dimana hal tersebut berdampak pada rendahnya pemahaman para pegawai terhadap bidang tugasnya masing-masing.

Indikasi yang menunjukkan minimnya pemanfaatan teknologi informasi oleh para pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang antara lain adalah kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja, atasan, dan organisasi untuk menggunakan teknologi informasi dalam bekerja, perasaan pegawai kurang percaya diri dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi karena merasa kurang trampil, sering ada ketidakcocokan antara teknologi informasi yang diterapkan dengan karakteristik tugas pegawai dan instansi yang kurang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi bagi para pegawainya.

Minimnya pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang berdampak pada rendahnya pemahaman para pegawai terhadap bidang tugasnya masing-masing. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai sering tidak dapat mencapai standar kerja yang telah ditentukan oleh instansi, alokasi beban kerja yang tidak merata dan tidak sesuai dengan *job description* karyawan, efektivitas kerja dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan jarang tercapai dan rendahnya kualifikasi personel, sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi.

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang pemanfaatan teknologi informasi dan pemahaman beban kerja dan mengambil judul :

”PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN SPESIALISASI KERJA TERHADAP PEMAHAMAN BEBAN KERJA DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI

KASUS DI DINAS PASAR KOTA SEMARANG) ”.

Perumusan masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian yang dapat diajukan oleh penulis adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh spesialisasi kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja secara simultan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap pemahaman beban kerja bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap

pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh spesialisasi kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja secara simultan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap pemahaman beban kerja bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2000 : 82).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut T. Hani Handoko (2004:241)

ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Definisi Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2013:45). Menurut Sutikno (2012:58) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi

untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2005:87) dan pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan (Brantas, 2009:190)

Menurut Sami'an dan Aprilian, (2013:47) terdapat dua teknik pengawasan yaitu :

1. Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*.
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon. Tujuan pengawasan menurut Soekarno (2005:105) adalah :
 - a. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah digariskan
 - b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan dengan instruksi serta azas-azas yang telah diinstruksikan

- c. Untuk mengetahui adanya kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan dalam pekerjaan
- d. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan efisien
- e. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan

Definisi Spesialisasi Kerja

Istilah spesialisasi kerja digunakan untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakekat dari spesialisasi kerja adalah suatu pekerjaan daripada dilakukan oleh satu individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan (Robbin, 2002: 132). Spesialisasi kerja adalah proses dengan apa macam-macam tugas pekerjaan diterjemahkan ke dalam suatu pembagian kerja (Winardi, 2000:389).

Semua pengorganisasian memerlukan adanya beberapa spesialisasi. Kebutuhan untuk membagi pekerjaan seluruhnya dan menentukan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang pegawai dengan sebaik-baiknya menghasilkan spesialisasi pekerjaan. Para manajer umumnya memusatkan perhatian mereka pada 2 (dua) macam tingkat spesialisasi yaitu:

- a. Spesialisasi menurut desain pekerjaan, berupa pengalokasian tugas- tugas pekerjaan tertentu kepada individu-individu atau kelompok- kelompok.

- b. Spesialisasi menurut departemensi, berupa penciptaan unit-unit kerja atau kelompok-kelompok kerja, dengan jalan menempatkan berbagai macam pekerjaan, di bawah kekuasaan manajer umum.

Definisi Teknologi Informasi

Menurut *Information Technology Association of America* (Sutarman, 2009:13), teknologi informasi (TI) adalah suatu perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Mc Keown (2001:90) mendefinisikan teknologi informasi merujuk pada segala bentuk teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Lebih lengkap lagi mendefinisikan teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video. William dan Sawyer (2010:65) memberikan pemahaman tentang TI adalah kombinasi dari komputer yang berhubungan dengan saluran komunikasi dengan transmisi data kecepatan tinggi, baik dalam bentuk teks, audio dan video. Data dalam bentuk multimedia yang ditampung dengan cara menggunakan komputer.

Fungsi Teknologi Informasi

Berbicara mengenai fungsi teknologi informasi, terdapat enam fungsi teknologi informasi yaitu :

1. Fungsi teknologi informasi sebagai penangkap (*capture*)
2. Fungsi teknologi informasi sebagai pengolah (*processing*)
Fungsi teknologi informasi sebagai penangkap (*capture*) dan pengolah (*processing*) ini dapat mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima *input* dari *keyboard*, *scanner*, *mic* dan sebagainya. Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.
3. Fungsi teknologi informasi sebagai menghasilkan (*generating*)
Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, tabel, grafik dan sebagainya.
4. Fungsi teknologi informasi sebagai penyimpan (*storage*)
Fungsi teknologi informasi ini merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya, misalnya saja disimpan ke *hard disk*, *tape*, *disket*, CD (*compact disc*) dan sebagainya.
5. Fungsi teknologi informasi sebagai pencari kembali (*retrifal*)
Fungsi teknologi informasi ini menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan.

6. Fungsi teknologi informasi sebagai transmisi (*transmission*)

Fungsi teknologi informasi ini mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan komputer.

Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003:55). Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2010:383). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja (Manuaba, 2001:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja,

cara angkut, beban yang diangkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatis antara lain jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan terdahulu sangat diperlukan sebagai dasar acuan penyusunan penelitian ini. Beberapa penelitian yang terkait dengan pengalaman kerja, pengawasan kerja, spesialisasi kerja, pemanfaatan teknologi informasi dan pemahaman tentang beban kerjayang telah dilakukan terdapat pada tabel 2.2.:

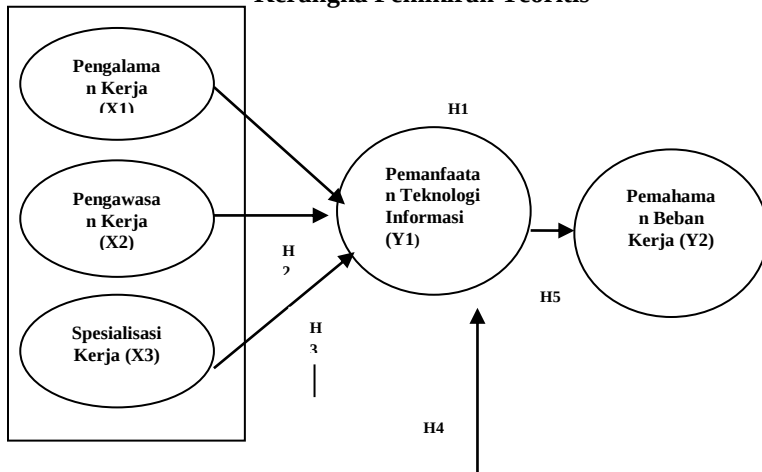
Pengarang (tahun)	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
Julia Anita, Nazir Azis dan Mukhlis Yunus (2013)	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	<i>Path Analysis</i>	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja Variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Variabel penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Variabel penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Variabel penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja
Bella Retriana (2013)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri	Regresi Linier Berganda	Variabel faktor social, <i>affect</i> kesesuaian kerja, kondisi yang memfasilitasi dan kompleksitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual

Kerangka Pemikiran Teoritis.

Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis, seperti yang tercantum pada gambar 2.1.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang dapat diuji tentang hubungan-hubungan sesuatu yang diselidiki (Singarimbun, 2006:74). Dengan demikian hipotesis adalah jawaban sementara dari penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya, oleh karena itu hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

H₂ : Pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

H₃ : Spesialisasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

H₄ : Pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

H₅: Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap pemahaman beban kerja bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009:6). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi.

Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) antara lain adalah :

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pengalaman

kerja (X_1) beban kerja (X_2) dan spesialisasi kerja (X_3).

2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2009: 10). Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi (Y_1).

3. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah pemahaman beban kerja (Y_2).

Populasi dan sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2006:199). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 persen atau keseluruhan dari total populasi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pasar Kota Semarang yaitu sebanyak 80 orang menjadi responden penelitian.

Jenis data

Data primer dan data sekunder

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2003:46).

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:43).

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian.

Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Ketepatan dalam menganalisa data akan menentukan pengambilan keputusan

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan.

Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan " r " tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 20.0, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:147).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah pemanfaatan teknologi informasi dan variabel independennya adalah pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja. Pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari

unstandardized predicted value variabel pemanfaatan teknologi informasi (Y_1) terhadap variabel pemahaman beban kerja (Y_2).

Pengujian Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011:87).

Uji Signifikan Parameter Individual

(Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima.

2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau

No	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja (X_1)	0.420	0.220	Valid
	X1.1	0.515	0.220	Valid
	X1.2	0.417	0.220	Valid
	X1.3	0.430	0.220	Valid
	X1.4			
2.	Pengawasan Kerja (X_2)	0.454	0.220	Valid
	X2.1	0.433	0.220	Valid
	X2.2	0.413	0.220	Valid
	X2.3	0.454	0.220	Valid
	X2.4			
3.	Spesialisasi Kerja (X_3)	0.459	0.220	Valid
	X3.1	0.437	0.220	Valid
	X3.2	0.425	0.220	Valid
	X3.3	0.458	0.220	Valid
	X3.4			
4.	Pemanfaatan TI (Y_1)	0.412	0.220	Valid
	Y1.1	0.561	0.220	Valid
	Y1.2	0.332	0.220	Valid
	Y1.3	0.440	0.220	Valid
	Y1.4			
5.	Pemahaman Beban Kerja (Y_2)	0.699	0.220	Valid
	Y2.1	0.586	0.220	Valid
	Y2.2	0.549	0.220	Valid
	Y2.3	0.475	0.220	Valid
	Y2.4			

nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel pengalaman kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2) dan spesialisasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang (Y_1).

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai F hitung < nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
2. Jika nilai F hitung > nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$)

No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja (X ₁)	0.728	1.375	Bebas Multikol
2.	Pengawasan Kerja (X ₂)	0.992	1.008	Bebas Multikol
3.	Spesialisasi Kerja (X ₃)	0.724	1.382	Bebas Multikol
4.	^ Predicted Value Pemanfaatan Teknologi Informasi (Y)	1.000	1.000	Bebas Multikol

maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.662	Reliabel
Pengawasan Kerja (X ₂)	0.657	Reliabel
Spesialisasi Kerja (X ₃)	0.663	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi	0.651	Reliabel

Informasi (Y ₁) Pemahaman Beban Kerja (Y ₂)	0.772	Reliabel
--	-------	----------

Hasil Uji Multikolonieritas

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait dengan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, pengawasan dan spesialisasi kerja terhadap pemahaman beban kerja dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening, antara lain adalah :

- Hasil pengujian *Goodness of Fit* antara lain :
 - Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang dapat diterima, karena variabel pengalaman kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar $2.326 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.66462$ dengan tingkat signifikansi $0.023 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
 - Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang tidak dapat diterima, karena variabel pengawasan kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar $-0.810 < t \text{ tabel } 1.66462$

=

- dengan tingkat signifikansi $0.421 > \alpha = 0.05$ dan bertanda negatif.
- c. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi dapat diterima, karena variabel spesialisasi kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar $0.2196 > t$ tabel 1.66462 dengan tingkat signifikansi $0.031 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
 - d. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang dapat diterima, karena nilai F hitung dari variabel pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja sebesar $7.173 > \text{nilai } F \text{ tabel } 2.72$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
 - e. Hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman beban kerja dapat diterima, karena nilai t hitung *unstandardized predicted value* variabel pemanfaatan teknologi informasi (Y_1) sebesar $6.340 > t$ tabel 1.66462 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
2. Nilai *Adjusted R Square* :
- a. Pada regresi tahap 1, nilai *Ajusted R²* sebesar 0.190 yang artinya variasi variabel pemanfaatan teknologi informasi dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, pengawasan kerja dan spesialisasi kerja sebesar 19 persen, sedangkan sisanya sebesar 81 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.
 - b. Pada regresi tahap kedua, nilai *Ajusted R²* sebesar 0.332 yang artinya variasi variabel pemahaman beban kerja dapat diterangkan oleh variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 33.2 persen, sedangkan sisanya 66.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi, dimana memiliki koefisien beta standar sebesar 0.276 atau 27.6 persen.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan sebagai masukan atau saran bagi manajemen Dinas Pasar Kota Semarang untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi yang akan berdampak terhadap pemahaman beban kerja bagi para pegawai di instansi tersebut, antara lain :

1. Manajemen Dinas Pasar Kota Semarang sebaiknya memberikan perhatian, motivasi dan *reward* bagi para pegawainya yang memiliki pengalaman kerja yang

cukup lama, karena pengalaman kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap pemanfaatan teknologi informasi dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka pegawai akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman, sehingga instansi tersebut akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

2. Pengawasan terhadap para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di jajaran Dinas Pasar Kota Semarang sebaiknya tetap dilakukan oleh manajemen instansi tersebut, meskipun pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Pada prinsipnya pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan, apakah segala instruksi telah dilaksanakan dan untuk mengetahui kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi.
3. Spesialisasi kerja perlu tetap dipertahankan oleh manajemen Dinas Pasar Kota Semarang, karena memberikan pengaruh terbesar kedua sesudah pengalaman kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Spesialisasi kerja memungkinkan para pegawai mempelajari ketrampilan dan menjadi pakar dalam bidang pekerjaan tertentu

dan adanya pekerjaan yang beraneka ragam memungkinkan orang memilih atau ditugasi dengan pekerjaan yang mereka senangi dan cocok bagi mereka.

4. Pemanfaatan teknologi informasi bagi para pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang perlu ditingkatkan, karena berdampak positif bagi pemahaman beban kerja mereka. Teknologi informasi sebagai pemberdayaan bagi instansi dalam merespon dan memenuhi tuntutan bisnis serta mewujudkan inovasi memerlukan pengembangan yang terencana dan terarah sesuai dengan misi organisasi. Ketersediaanya teknologi dalam suatu instansi tentunya akan meningkatkan pelayanan dan mampu mendukung langkah kompetitif, seperti kepemimpinan, diferensiasi, inovasi, pertumbuhan serta mampu memecahkan masalah koordinasi di antara departemen.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain adalah :

1. Terbatasnya variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana masih banyak variabel lain yang dapat digunakan sebagai indikator pemanfaatan teknologi informasi, seperti kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi, kompleksitas dan perasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi (*affect*) serta jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan bagi variabel pemahaman beban kerja.

2. Obyek penelitian adalah organisasi yang sifatnya dinamis, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi pemanfaatan teknologi informasi dan pemahaman beban kerja bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang saja yang belum tentu sama bila diterapkan di instansi lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Julia, Nazir Azis dan Mukhlis Yunus, 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Siyah Kuala, pg 67-77
- Ardansyah dan Wasilawati, 2014. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Binarupa
- Asmuniansyah, A. Margono dan Erwin Resmawan, 2014. *Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Timur*, eJournal Administrative Reform, 2(1) : 1061-1075
- Basuki, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bella Retriana, 2013. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Blaxter, Loraine et. al. 2001, *How To Research*. Maidenhead: Open University Press.
- Brantas, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Dokko et al., 2008. *Changed Management*, Jakarta : Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson James, Ivancevich and Donnely John, 2006. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Handyaningrat, 2006. *Manajemen Personalia*, Surabaya : Antara Press
- Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta : BPFE.
- Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Lindawati dan Irma Salamah, 2012. *Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja*

- Individual Karyawan, Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.14, No.1, Hal. 56-68.
- Manuaba, 2001. *Hiegene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- Mc Keown, 2001. *Pengantar Teknologi Informasi*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Mukmin, 2008. *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Binarupa
- Mulya, Ganjar Sukmana, 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada PT. Yugatama Prima Mandiri Kabupaten Jember)*, Jurnal ilmiah Universitas Brawijaya, Malang
- Moh. Nazir, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Munandar, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- O.Omolayo, Benjamin, Olajumoke C. Omole, 2015. *Influence of Mental Workload on Job Performance*, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.3, No.15
- Permendagri No. 12/2008 tentang *Beban Kerja*
- P. Silalahi, Bonar, Khaira Amalia dan Muslich Lutfi, 2014. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen eksekutif*, Vo;ume 1, No.1, 2014, Artikel 2.
- Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE – UGM
- Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Edisi Ke 8, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka & Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prehallindo
- Sami'an dan Aprilian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung
- Sarosa dan Zowghi, 2003. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rieneka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES
- Sondang P. Siagian, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Stoner, James, AF.et al., 2005. *Manajemen*, Jilid I, terjemahan Alexander Sindoro, PT. Buana Ilmu Populer, Bandung.
- Sugiono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Suryadi, 2002, *Pengantar Manajemen Perkantoran*, Jakarta: Grafiti
- Sutikno, Sobry, 2012. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis untuk Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*,

Lombok : Holostica

Sutarman, 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*, Jakarta : Bumi Aksara

Suwatno, 2003. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara

Trijoko, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Binarupa

William dan Sawyer, 2010. *Information Technology*, Bandung: Alfabeta

Winardi, 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Grafiti.