

The Effect of Work Planning and Division of Tasks on the Work Achievement of Employees of the Education and Culture Office of Empat Lawang Regency

Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Pembagian Tugas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang

Dora Dilia ¹⁾; Hardiyansyah ²⁾; Nisma Aprini ³⁾

¹⁾ Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ Doradilia@gmail.com; ²⁾ Hardiyansyahahmad@gmail.com; ³⁾ Nisma.aprini._@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2023]
Revised [30 December 2023]
Accepted [08 Januari 2024]

KEYWORDS

work planning, division of tasks and work performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja dan pembagian tugas secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis menjelaskan perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang. Hasil analisis menjelaskan pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang. Hasil analisis menjelaskan perencanaan kerja dan pembagian tugas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work planning and task division partially and simultaneously on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency Education and Culture Service. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The results of the analysis explain that work planning has a significant effect on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency Education and Culture Service. The results of the analysis explain that the division of tasks has a significant effect on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency Education and Culture Service. The results of the analysis explain that work planning and division of tasks have a significant effect together on the work performance of employees of the Empat Lawang Regency Education and Culture Service.

PENDAHULUAN

Perencanaan kerja adalah penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pimpinan menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya perencanaan kerja maka diharapkan prestasi kerja akan meningkat.

Pembagian tugas merupakan suatu hal yang penting bagi suatu kantor atau organisasi. Melihat keterbatasan-keterbatasan itu, maka pembagian tugas sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya keterbatasan dalam diri seseorang baik dari segi waktu, pengetahuan, keterampilan dan umur, maka sangat sulit bagi seorang pimpinan untuk melaksanakan tugasnya sendiri.

Pembagian tugas dapat dilakukan dari atasan sampai ketingkat yang paling rendah. Oleh sebab itu, tujuan suatu instansi yang harus dicapai dijabarkan dalam bentuk kegiatan, salah satunya adalah pelaksanaan pembagian tugas. Karena adanya pembagian tugas ini akan memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pembagian tugas kepada bawahan harus jelas agar bawahan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan suatu rencana.

Seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinann melalui tim kerja yang dikerjakan sesuai

dengan keadaan standar yang normal. Dalam menetapkan pembagian tugas tentu harus mempertimbangkan jumlah jam kerja yang digunakan dalam menjalankan aktivitas – aktivitas yang diberikan.

Prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas. Berkaitan dengan prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan.

Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di DISDIKBUD Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu berkaitan dengan perencanaan kerja belum dilaksanakan dengan baik, dimana masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang bersifat dadakan dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut.

Masih adanya pegawai dengan pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian, masih banyaknya pegawai dengan pemberian tugas yang banyak sementara pegawai yang lain dengan jumlah pemberian tugas yang sedikit. Pegawai yang bekerja dengan maksimal sesuai pembagian tugas yang diberikan oleh atasan, maka pegawai tersebut akan memiliki prestasi sehingga bisa mendapatkan promosi jabatan dari atasan, sementara pegawai yang bekerja tidak maksimal dan tidak memiliki prestasi tidak mendapatkan promosi jabatan dari atasan. Dengan melihat masih sedikitnya pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang yang mendapatkan promosi jabatan hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Perencanaan kerja adalah penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pimpinan menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya perencanaan kerja maka diharapkan prestasi kerja akan meningkat.

Pembagian tugas merupakan suatu hal yang penting bagi suatu kantor atau organisasi. Melihat keterbatasan-keterbatasan itu, maka pembagian tugas sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya keterbatasan dalam diri seseorang baik dari segi waktu, pengetahuan, keterampilan dan umur, maka sangat sulit bagi seorang pimpinan untuk melaksanakan tugasnya sendiri.

Pembagian tugas dapat dilakukan dari atasan sampai ketingkat yang paling rendah. Oleh sebab itu, tujuan suatu instansi yang harus dicapai dijabarkan dalam bentuk kegiatan, salah satunya adalah pelaksanaan pembagian tugas. Karena adanya pembagian tugas ini akan memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pembagian tugas kepada bawahan harus jelas agar bawahan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan suatu rencana. Seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan melalui tim kerja yang dikerjakan sesuai dengan keadaan standar yang normal. Dalam menetapkan pembagian tugas tentu harus mempertimbangkan jumlah jam kerja yang digunakan dalam menjalankan aktivitas – aktivitas yang diberikan. Prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas. Berkaitan dengan prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di DISDIKBUD Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu berkaitan dengan perencanaan kerja belum dilaksanakan dengan baik, dimana masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang bersifat dadakan dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut. Masih adanya pegawai dengan pemberian tugas yang tidak sesuai dengan

kemampuan dan keahlian, masih banyaknya pegawai dengan pemberian tugas yang banyak sementara pegawai yang lain dengan jumlah pemberian tugas yang sedikit. Pegawai yang bekerja dengan maksimal sesuai pembagian tugas yang diberikan oleh atasan, maka pegawai tersebut akan memiliki prestasi sehingga bisa mendapatkan promosi jabatan dari atasan, sementara pegawai yang bekerja tidak maksimal dan tidak memiliki prestasi tidak mendapatkan promosi jabatan dari atasan. Dengan melihat masih sedikitnya pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang yang mendapatkan promosi jabatan hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai.

Hasil tabel di atas menjelaskan pendidikan pegawai terdiri dari pegawai dengan pendidikan SLTA sebanyak 5 orang (15%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang (6%), pegawai berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 20 orang (61%) dan pegawai berpendidikan Sarjana S2 sebanyak 6 orang (18%).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya. Analisis Statistik Deskriptif Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut : Analisis Regresi Berganda .Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- X1 = Perencanaan Kerja
- X2 = Pembagian Tugas
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Diterminasi
- r = Koefisien Korelasi Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- a. Ho ditolak jika nilai signifikan $F < 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Ho diterima jika nilai signifikan $F > 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, uji regresi berganda dapat dilihat dengan penyelesaian sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Perencanaan Kerja (X1), Pembagian Tugas (X2) Dan Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9.112	6.811
Perencanaan Kerja	.324	.088
Pembagian Tugas	.914	.111

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 9,112 + 0,324 X1 + 0,914 X2$. Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta sebesar 9,112, menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 9,112 dengan asumsi bahwa Perencanaan Kerja (X1) dan Pembagian Tugas (X2) jika diabaikan atau dianggap tidak ada maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 9,112. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Kerja (X1) sebesar 0,324 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Perencanaan Kerja (X1) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,324. Jadi besarnya pengaruh variabel Perencanaan Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,324 atau 32.4 % dan sisanya 67.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pendidikan, pelatihan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pembagian Tugas (X2) sebesar 0,914, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Pembagian Tugas (X2) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,914. Jadi besarnya pengaruh variabel Pembagian Tugas (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,914 atau 91.4 % dan sisanya 8.6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pendidikan, pelatihan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent secara terpisah atau parsial, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Perencanaan Kerja	3.412	.016
Pembagian Tugas	8.228	.000

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian variabel Perencanaan Kerja (X1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,016 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Kerja (X1)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2. Hasil pengujian variabel variabel Pembagian Tugas (X2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pembagian Tugas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.840 ^a	.706

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,706, menjelaskan besarnya pengaruh Perencanaan Kerja (X1) dan Pembagian Tugas (X2) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 70.6 % sedangkan sisanya 29.4 % dijelaskan dan ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian penulis seperti, pendidikan, pelatihan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Uji simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (independent variabel) secara bersama - sama terhadap variabel terikat (dependent variabel), uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.
RegressionResidual	36.078	.000 ^a
Total		

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Kerja (X1) dan Pembagian Tugas (X2) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis menjelaskan perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang
2. Hasil analisis menjelaskan pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang
3. Hasil analisis menjelaskan perencanaan kerja dan pembagian tugas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang

Saran

Perencanaan kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang harus dilaksanakan secara terus menerus, agar pemberian tugas kepada pegawai tidak menjadi

dadakan, sehingga hal ini akan memaksimalkan prestasi kerja pegawai. Pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai hendaknya disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang akan mengerjakannya, sehingga akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang, hendaknya memperhatikan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai selain, perencanaan kerja dan pembagian tugas, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Pembagian Tugas dan Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Semarang
- Adil Kurnia, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Alder, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta. Salemba Empat
- Arikunto, (2017). Prosedur Penelitian, Bumi Aksara : Jakarta
- Becker, (2017). Kartu Skor SDM- Ringkasan Buku Eksekutif Soundview. Boston: Sekolah Bisnis Harvard.
- Djarwanto, (2018). Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPFE UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Emzir, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- George R. Terry, (2019). Dasar – Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali, (2017).Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handoko dan Ulber, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta penetapan jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jumlah yang waktu tertentu atau waktu ditentukan.
- Margono,(2019). Metodologi Penelitian Pendidikan, Rinke Cipta. Jakarta
- Moh.Nazir, (2018). Metode Penelitian (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Newman, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pelanggan Pendekatan Berorientasi. Aula Prentice.
- Putra, (2019). “Menjelaskan ada beberapa pengukuran yang menjadi tolak ukur Pembagian Tugas”.
- Purbayu, (2017). Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Rodahl, (2018). Analisis Hubungan Pembagian Tugas dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruangan Rawat Inap RSUD Sidikalang.
- Sarwono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Selly, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan
- Simamora, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Wawan, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga Di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen
- Yanti, (2020). Pengaruh Sikap Pegawai, Komitmen Kerja, dan Pembagian Tugas Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bogor
- Yuna, (2021). Pengaruh Sikap Pegawai, Perencanaan Kerja, Keterampilan Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah Kota Bogor