



Efektivitas Presensi Online Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Kecamatan Banjar Kota Banjar

Susy Mardila

Universitas Galuh

Korespondensi penulis : susymardila@student.unigal.ac.id

Abstract. *The Effectiveness of Online Presence in Improving ASN Performance in Banjar District, Banjar City. Susi Mardila. Under the guidance of Dr. H. Enas, SE., M.M as supervisor I and Dr. Hj. Aini Kusniawati, MM as supervisor II. This research is motivated by the results of observations which prove that the implementation of online attendance in the Banjar District has an impact on improving the performance of ASN employees in the Banjar sub-district. For this reason, this study aims to determine the effectiveness of online attendance in improving ASN performance in Banjar District, Banjar City. The method used in this research is a qualitative research method. The results of the study concluded that the implementation of online presence has a positive impact on improving employee performance both in quality, quantity and time utilization. Because with online presence employees are more disciplined and better able to take advantage of working time because they cannot improve their workplace before working hours end. Through online attendance, employees cannot manipulate any data, especially attendance data, because it has been set in such a way as to optimize working time. Obstacles encountered in improving the performance of ASN in Banjar District, Banjar City, are problems with funds or budget, human resources and understanding of the main tasks and functions of the employees themselves. is by increasing the budget, increasing the competency of ASN both through related agencies and through individual wishes*

Keywords: *Online Presence, ASN Performance*

Abstrak. Efektivitas Presensi Online dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar. Susi Mardila. Di bawah bimbingan Dr. H. Enas, SE., M.M sebagai pembimbing I dan Dr. Hj. Aini Kusniawati, MM sebagai pembimbing II. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi yang membuktikan bahwa pemberlakuan presensi online di Kecamatan Banjar memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai ASN kecamatan Banjar. Untuk itu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas presensi online dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Pelaksanaan presensi online memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara kualitas, kuantitas maupun pemanfaatan waktu. Sebab dengan presensi online pegawai lebih disiplin dan lebih mampu memanfaatkan waktu kerja sebab tidak bisa meningkatkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Melalui presensi online pegawai tidak dapat memanipulasi data apapun terutama data absensi, sebab telah di setting sedemikian rupa agar pemanfaatam waktu kerja lebih optimal. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar adalah, masalah dana atau anggaran, SDM dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi pegawai itu sendiri. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mengefektifkan presensi online untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar adalah dengan menambah anggaran, meningkatkan kompetensi ASN baik melalui instansi terkait maupun melalui keinginan individu

Kata Kunci: Presensi Online, Kinerja ASN

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 12, 2023; Accepted Juli 11, 2023

* Susy Mardila, susymardila@student.unigal.ac.id

PENDAHULUAN

ASN dengan kinerja yang tinggi menjadi harapan semua instansi, baik itu pemerintahan maupun swasta. Sebab dengan adanya pegawai yang berkinerja tinggi perusahaan atau instansi pemerintah tentu akan mampu melahirkan prestasi-prestasi yang berkesinambungan dan berkualitas.

Salah satu instansi pemerintah yang bermasalah dengan kinerja pegawainya adalah kecamatan Banjar. Diketahui bahwa terdapat 32 ASN yang turut serta dalam pelaksanaan pelayanan yang di berikan oleh Kantor Kecamatan Banjar. Kecamatan Banjar adalah OPD yang merupakan bagian dari Pemerintah Kota Banjar yang mempunyai tujuan yang sama dengan seluruh stake holder yang ada di Kota Banjar guna mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakatnya. Kecamatan Banjar merupakan daerah dataran dengan ketinggian sekitar 30 meter di atas permukaan laut serta beriklim tropis. Dengan tingkat kesuburan tanah pada umumnya tergolong sedang (baik) dengan tekstur tanah sebagian besar halus dengan jenis tanah alufial meski tidak mempengaruhi tingkat kesuburannya.

Luas Wilayah Kecamatan Banjar berdasarkan tekstur tanah adalah 2.589,884 ha, dengan batas-batas wilayah : Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Purwaharja, sebelah Timur Kecamatan Pataruman, sebelah Selatan Kecamatan Pamarican Kabupaten Ciamis, sebelah Barat Kecamatan Cimaragas Kabupaten Ciamis Berdasarkan hasil pra survey pada 20 orang pegawai Kecamatan Banjar, diketahui bahwa kinerja pegawai Kecamatan Banjar tampak sebagaimana dalam uraian berikut :

Tabel 1 Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjar

No.	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Kualitas kerja				
	1. Pegawai memiliki kualitas kerja yang tinggi	8	40%	12	60%
	2. Kualitas kerja menjadi skala prioritas bagi pegawai Kecamatan	7	35%	13	65%
	3. Sejauh ini semua pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai SOP	15	75%	5	25%
2.	Kuantitas kerja				
	1. Kuantitas kerja pegawai ASN Kecamatan Banjar baik	15	75%	5	25%
	2. Kuantitas kerja menjadi tolok ukur keberhasilan kerja.	15	75%	5	25%
	3. Secara kuantitas pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik	7	35%	13	65%
3	Pemanfaatan waktu				
	1. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja pegawai baik	8	40%	12	60%
	2. Pegawai memiliki kemampuan dalam mengefektifkan waktu kerja	15	75%	5	25%

Sumber hasil prasurvey 2023, data di olah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari kinerja pegawai kecamatan masih belum optimal. Hal ini diketahui dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa pegawai kurang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dengan kualitas yang tinggi, kualitas kerja kurang di jadikan sebagai tolok ukur keberhasilan kinerja. Secara kuantitas pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pegawai kurang mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kecamatan Banjar salah satunya adalah kurang efektifnya *presensi online* yang di terapkan oleh pemerintah Kecamatan Banjar. *Presensi Online* adalah sebuah sistem yang digunakan untuk pencatatan kehadiran ditempat kerja. *Presensi Online* ini dibutuhkan untuk mempermudah pencatatan presensi dimana data kehadiran/presensi ini dapat disimpan dan dapat digunakan untuk kepentingan dalam memudahkan pembuatan laporan kehadiran kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Kecamatan Banjar, diperoleh keterangan bahwa dengan menggunakan *Presensi Online*, ada keunggulan namun ada juga kekurangannya. Keunggulannya kita bisa melakukan pekerjaan di mana saja namun kekurangannya adalah budaya kita belum saatnya melakukan hal seperti itu. Sebab kedisiplinan ASN di Kecamatan Banjar, harus memperoleh pengawasan, sehingga kinerja semakin menurun tanpa pengawasan secara langsung.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan Metode Penelitian Kualitatif. Menurut Sukmadinata (2012:22) Metode Kualitatif adalah penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap, dan aktivitas sosial secara individual maupun kelompok. Metode Penelitian Kualitatif merupakan salah satu jenis metode untuk mendeskripsikan, mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. (Creswell, 2015:145).

Penelitian kualitatif ini menggunakan Metode Penelitian Eksplorasi. Eksplorasi merupakan jenis penelitian awal dari suatu penelitian yang sifatnya sangat luas. Penelitian Eksplorasi sangat penting dikarenakan akan menghasilkan landasan yang kuat bagi penelitian selanjutnya. Yusuf (2004) mengemukakan tujuan penelitian eksplorasi merupakan tujuan untuk mendapatkan ide-ide mengenai permasalahan pokok secara lebih terperinci maupun untuk mengembangkan hipotesis yang ada.

Menurut Sugiyono (2016:116) Pendekatan Kualitatif Deskriptif bertujuan untuk meneliti suatu fenomena yang terjadi secara nyata yang dialami oleh subjek penelitian dan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, serta akurat terhadap sesuatu yang menjadi objek penelitian.

Riset Kualitatif Deskriptif menekankan pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data. Data yang dihasilkan dalam metode kualitatif deskriptif dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dan dokumen resmi lainnya. Sementara menurut Farida (2014:32) metodologi kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati kemudian diarahkan pada latar dan individu secara utuh kemudian ditelaah setiap bagiannya satu demi satu, menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan informan, Metode kualitatif juga dapat menyesuaikan diri dengan penajaman kenyataan dan pengaruhnya terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Selain eksploratif penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif. Yang bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi, atau objek tertentu. Periset sudah mempunyai konsep (biasanya satu konsep), dan kerangka konseptual. Melalui kerangka konseptual (landasan teori), periset melakukan operasionalisasi konsep yang akan menghasilkan variabel beserta indikatornya. Riset ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan memiliki kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Penelitian kualitatif bertipe deskriptif pada dasarnya mengungkapkan suatu permasalahan yang lebih mendalam dengan menggunakan data yang kaya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif untuk dapat memahami fenomena dalam konteks sosial secara alamiah yang menggambarkan permasalahan sosial pada seseorang mengenai sudut pandang perilaku. Dalam penelitian kualitatif peneliti menganalisis dan setelah itu melaporkan fenomena dalam suatu hasil analisa dalam penelitian.

Selain itu penelitian juga menggunakan desain penelitian. Sebab desain penelitian diperlukan agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Suliyanto (2018:16) menyatakan bahwa desain penelitian memberikan serangkaian prosedur dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas *Presensi Online* dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian pada sub bab sebelumnya diketahui bahwa keberadaan *Presensi Online* cukup membantu dalam peningkatan kinerja pegawai, baik secara kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu kerja.

Secara kualitas, diketahui bahwa kualitas kerja semakin baik setelah diberlakukannya *presensi online*. Sebab dengan adanya *presensi online*, pegawai tidak lagi merasa di buru-buru untuk melakukan absensi atau *pingerpint* sebelum pekerjaan dapat di selesaikan. Selain itu melalui *presensi online* pegawai menjadi lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil observasi diperoleh kenyataan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kualitas kerja dan tanpa manipulasi. Sebab dengan sistem absensi *online* juga

dapat mencegah terjadinya kecurangan, karena dapat disematkan teknologi *global positioning system* atau GPS. Di waktu yang sama, sistem ini juga dapat ditambahkan dengan fitur biometrik, sehingga risiko terjadinya kecurangan dapat ditekan.

Secara kuantitas, diperoleh kenyataan bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan SOP yang berlaku, mengingat SOP merupakan acuan bagi pegawai dalam menyelesaikan program atau pekerjaan apapun. Jika SOP yang ada tidak dilaksanakan maka hasil kerja tidak akan berkualitas. Selain itu secara kuantitas, banyaknya tugas yang diberikan kepada ASN di Kecamatan Banjar berbeda-beda yang dapat dilihat berdasarkan jabatan dan golongannya. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada rincian tugas, tanggung jawab dan wewenang jabatan yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana kerja tahunan organisasi, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil (*end result*) secara nyata dan terukur.

Dalam hal pemanfaatan waktu di ketahui bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja pegawai setelah diberlakukannya *presensi online* menjadi lebih baik. Hasil observasi dan diperoleh kenyataan bahwa pegawai lebih mampu memanfaatkan waktu yang telah ditentukan bahkan jauh sebelum waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu dengan adanya *presensi online* lebih membantu penggunaan waktu menjadi lebih teratur terutama waktu masuk dan keluar kerja.

Dengan demikian, hasil; di atas menunjukkan bahwa dengan adanya *presensi online* berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, sebab pegawai lebih disiplin dan lebih mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alifian Nugraha. 2021. Dengan judul penelitian Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi Kasus pada Cv.Indoraga Persada Jember), dengan hasil sebagai berikut. absensi sidik jari dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi disiplin kerja.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Risa Putri Maisaroh.2021 dengan judul penelitian Pengaruh Penggunaan *Presensi Online* dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Hasil penelitian. *Presensi Online* mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Kedua, *Presensi Online* memiliki

pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota.

2. Hambatan yang Dihadapi dalam Mewujudkan Efektivitas *Presensi Online* untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi sehubungan dengan efektivitas presensi online adalah gangguan sinyal, gangguan aplikasi, perangkat HP rusak atau tidak support. Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, penulis melakukan observasi dan diperoleh kenyataan bahwa sebagian besar pegawai ASN Kecamatan Banjar mengalami hambatan dalam hal signal yang kurang mendukung program presensi obline. Dokumentasi yang penulis peroleh berupa catatan keterlambatan pegawai melakukan *presensi online*.

Sedangkan hambatan yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai terdiri dari masalah dana, sumber daya (manusia dan alam), kemampuan memahami tupoksi masing-masing serta alokasi dana program yang masih minim. Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, penulis melakukan observasi dan diperoleh kenyataan bahwa keterbatasan dana dan sumber daya yang tersedia menjadi kendala utama dalam pelaksanaan peningkatan kinerja. Dokumentasi yang penulis peroleh berupa laporan kegiatan dan laporan anggaran yang tersedia.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Siagian (2012:32) bahwa Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Memperhatikan pendapat tersebut, maka jelas bahwa jika SDMnya tidak mendukung program *presensi online*, maka semua program tersebut akan terhambat. begitu pula dengan masalah dana dimana dana yang ada kurang mencukupi untuk melaksanakan program tersebut. Dengan demikian maka jika SDM dan dana operasional kurang, maka akan menjadi hambatan utama dalam peningkatan kinerja pegawainya.

3. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan dalam Mewujudkan Efektivitas Presensi Online untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mewujudkan efektivitas presensi online, yaitu dengan menguprage HP, mengganti seluler yang digunakan, memperbaiki jaringan serta meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pendidikan dan pembinaan. observasi dan diperoleh kenyataan bahwa sejauh ini ASN Kecamatan banjar berupaya untuk memperbaiki sistem yang digunakan dengan melakukan banyak hal yang dapat merubah menjadi lebih baik. Dokumentasi yang penulis peroleh berupa sistem kinerja yang mengalami peningkatan dan kedisiplinan yang lebih baik.

Adapun upaya untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan amggaran, memaksimalkan kemampuan ataupun dengan menambah sumber daya, mengefesiensan kinerja, dan meningkatkan kompetensi melalui pengembangan diri baik melalui intsansi seperti seminar maupun belajar secara mandiri dengan melalui studi dengan biaya sendiri.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh kenyataan bahwa dalam setiap penyelesaian program pegawai berusaha untuk bekerja secara maksimal agar program dapat selesai tepat waktu. Dokumentasi yang penulis peroleh berupa laporan hasil kerja pegawai dan catatan jumlah pegawai yang mash menyelesaikan studinya dengan biaya sendiri.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat melalui unsur-unsur kinerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instasi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Menurut Heriawanto, absensi online ialah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai di organisasi. Catatan jam hadir pegawai tersebut dapat berupa daftar hadir biasa, dapat juga pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi 2 (dua) bagian yakni pencatatan waktu hadir (*attendance time keeping*) dan juga pencatatan waktu kerja (*shop time keeping*).

Pencatatan jam hadir melalui *presensi online* yang dilakukan oleh pada setiap pegawai atau pekerja bisa mempengaruhi gaji bersih atau *take home pay* yang akan diterima oleh si pegawai atau pekerja setiap bulannya. Karena jika pegawai atau pekerja lupa ataupun tidak mencatatkan jam hadirnya pada buku daftar hadir akan dapat mempengaruhi komponen-komponen yang ada pada gaji, terutama sekali pada pos tunjangan, karena tunjangan yang diberikan instansi pada setiap pegawai atau pekerja tergantung dari beberapa banyak pegawai atau pekerja hadir pada jam kerja. Seperti tunjangan makan dan juga transportasi. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b. Ketepatan keryawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai.

Absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan aktifitas suatu institusi, atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data-data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pelaksanaan *presensi online* mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara kualitas, kuantitas maupun pemanfaatan waktu. Sebab dengan presensi online pegawai lebih disiplin dan lebih mampu memanfaatkan waktu kerja sebab tidak bisa meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Melalui presensi online pegawai tidak dapat memanipulasi data apapun terutama data absensi, sebab telah di setting sedemikian rupa agar pemanfaatam waktu kerja lebih optimal.
2. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar adalah, masalah dana atau anggaran, SDM dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi pegawai itu sendiri.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mengefektifkan presensi online untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar adalah dengan menambah anggaran, meningkatkan kompetensi ASN baik melalui instansi terkait maupun melalui keinginan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel (2015) *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Furtwengler (2012) *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. Terjemahan Oleh Fandy Tjiptono. 2002. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang : Universitas Diponegoro
- Gibson JL, Ivancevich JM dan Donnely JH, Jr, (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara,.
- Gomez-Meija, Balki, DB., and Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resource*, Seventh Edition, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Gunawan Imam. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handyaningrat, (2016) *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.