



Analisis Pengintegrasian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

Work Integration Analysis on Employee Performance at the Office of the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of Sibolga City

Yenni Sofiana Tambunan^{1*}, Putra Kaslin Hutabarat², Aspirah Lase³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: yennisofiana@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Dengan menarik hipotesis bahwa ada Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Pengintegrasian Kerja dengan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga sebesar 0,906, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Pengintegrasian Kerja hanya berpengaruh sebesar 0,821 atau 82,1% terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y=11,013+0,847X$, Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $20,551 > 1,98609$, dalam hal ini berarti ada Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Kata kunci: Pengintegrasian kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there was an effect of work integration on employee performance at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency Office of Sibolga City. By drawing the hypothesis that there is an effect of work integration on employee performance at the Sibolga City Regional Revenue and Asset Financial Management Agency Office. The research method used is a descriptive method that describes and provides an explanation of the relationship between the variable X (independent) as the independent variable that affects, the variable Y (dependent) as the dependent variable that is affected. The results of the study indicate that there is a strong and positive relationship between Work Integration and Performance at the Financial Management Agency, Revenue and Regional Assets of Sibolga City of 0.906, so that if interpreted on a value scale it can be categorized as a very strong relationship. While the coefficient of determination is known that work



All Fields of Science J-LAS

Jurnal Penelitian

Available Online: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>



*integration only has an effect of 0.821 or 82.1% on employee performance at the Sibolga City Regional Revenue and Asset Financial Management Agency and the remaining 17.9% is influenced by other factors not discussed in this study. The regression equation obtained is $Y=11.013+0.847X$, the *t*-test shows that the proposed hypothesis is accepted as true, where *t*count is greater than *t*table, namely $20.551>1.98609$, in this case it means that there is an effect of work integration on employee performance at the Office of the Financial Management Agency of Income and Assets. Sibolga City area.*

Keywords: work integration and performance

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.

Telah disadari bersama dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi kendala, yaitu adanya benturan kepentingan diantara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Oleh sebab itu, agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi perlu adanya pengintegrasian (integration) di dalam organisasi. Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan sehingga gairah kerja pegawai dapat meningkat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Apa yang disebutkan diatas akan membawa konsekwensi yaitu perlu pula adanya pengintegrasian pekerjaan antar bagian yang ada dalam organisasi tersebut agar pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan secara sendirian atau terjadinya pekerjaan yang tumpang tindih maka oleh karena itu pengintegrasian kerja harus dibuat secara proporsional. Tujuannya adalah agar pekerjaan menjadi terintegrasi antara satu bagian dengan bagian yang lainnya. Karena sebagaimana diketahui bahwa pengitegrasian kerja tersebut dapat dimaknai sebagai kegiatan mempersatukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasional, atau dengan kata lain dimana pengintegrasian tersebut adalah kegiatan membuat pekerjaan menjadi satu arah sehingga kinerja pegawai akan semakin baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Begitu juga pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Asset Daerah Kota Sibolga, yang merupakan salah satu organisasi pemerintah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah. Berdasarkan obsevasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa pengintegrasian kerja belum terlaksana secara baik dan maksimal sehingga hal ini berakibat kepada sistim kerja yang kurang teratur. Selain itu pengamatan lain terhadap Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Asset Daerah Kota Sibolga ini juga diketahui bahwa sarana dan prasarana kerja cukup memadai, lingkungan kerja yang juga kondusif dan gaya kepemimpinan terlihat sangat baik.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah Ada Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian pada Pemerintah kecamatan sibolga sambas kota sibolga adalah untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Menurut Bangun, (2012:76) pengintegrasian kerja adalah "Penyesuaian antara perbedaan kepentingan perusahaan dengan pegawai sebagai individu agar dapat bekerja

sama secara harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan". Menurut Hasibuan (2015:135) pengintegrasian kerja adalah "Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan". Sedangkan pengintegrasian kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011:141) diartikan sebagai "Kegiatan yang menyatupadukan keinginan pegawai dan kepentingan perusahaan agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan. Usaha ini dilakukan dengan cara menghubungkan antar manusia (human relation)".

Menurut Maxwell dalam Osada (2004 :73) pengintegrasian kerja perlu dilakukan pada organisasi bisnis maupun pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan alasan sebagai berikut :a) Integritas membina kepercayaan, dengan integritas yang ditemukan dalam diri seorang pemimpin yang bukan hanya kata-kata belaka tetapi juga disertai tindakan akan menumbuhkan kepercayaan dalam diri pengikutnya.b) Integritas punya nilai pengaruh tinggi, integritas merupakan kualitas manusia yang diperlukan untuk sukses bisnis. Dengan integritas yang dipunyai oleh seorang pemimpin akan memperbesar pengaruhnya, karena pengikut melihat adanya sesuatu yang bisa dipercayai dalam diri pemimpin. c) Integritas memudahkan standar tinggi, pemimpin harus hidup dengan standar yang lebih tinggi dari pada pengikutnya. Dengan adanya watak yang baik (integritas) memungkinkan pemimpin untuk melaksanakan semua tanggung jawabnya, kalau watak seorang pemimpin rendah, maka standarnya pun rendah. d) Integritas menghasilkan reputasi yang kuat, bukan hanya citra, citra adalah apa yang dipikirkan orang lain tentang diri seseorang. Integritas adalah apa diri seseorang yang sesungguhnya. Kadang-kadang kehidupan menjepit seseorang pada saat-saat mengalami tekanan seperti itu, apa yang ada di dalamnya akan ketahuan, dengan demikian akan menentukan bagaimana reputasi seseorang. e) Integritas berarti menghayati diri sebelum memimpin orang lain, sebelum memimpin orang lain seorang pemimpin harus menghayati dirinya sendiri, karena pemimpin tidak bisa memimpin siapa pun lainnya lebih jauh dari pada tempat pemimpin sendiri berada. Oleh karena itu perlu dipastikan apakah pemimpin sudah memiliki integritas terlebih dahulu sebelum memimpin orang lain karena orang akan cenderung mengikuti pemimpin. f) Integritas membantu seorang pemimpin dipercaya bukan hanya pintar, kepercayaan adalah keyakinan bahwa pemimpin sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakannya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdasarkan sifat pintar, tetapi juga berdasarkan sikap konsisten. g) Integritas adalah prestasi yang dicapai dengan susah payah, integritas bukan sebuah faktor yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari. Ini adalah hasil dari Pengintegrasian kerja pribadi, kepercayaan batin, dan keputusan untuk jujur sepenuhnya dalam segala situasi dalam kehidupan pemimpin. Untuk memperoleh integritas diperlukan suatu proses yang terus berlangsung.

Dari berbagai teori tentang metode pengintegrasian ini maka dalam tulisan ini metode pengintegrasian yang dikemukakan Hasibuan (2008:136) yang penulis coba kemukakan, dimana menurut teori ini metode pengintegrasian tersebut meliputi: Hubungan antar Manusia (human relation), motivasi (motivation), kepemimpinan (leadership), kesepakatan kerja bersama (KKB), Collective Bargaining.

Menurut Hasibuan, (2008:136) indikator Pengintegrasian Kerja adalah sebagai berikut :a. Kegiatan adalah aktivitas atau usaha yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk mengerjakan sesuatu yang direncanakan, b. Menyatu padukan adalah

kegiatan yang mempersatukan secara utuh kegiatan-kegiatan yang dikerjakan, c. Keinginan adalah kehendak atau harapan dari seseorang atau kelompok orang untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu, d. Kepentingan adalah keperluan atau kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya, e. Kerjasama adalah melakukan sesuatu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, f. Kepuasan adalah perasaan seseorang yang merasa kesenangan atau kelegaan setelah memperoleh sesuatu yang diinginkannya.

Menurut Mangkunegara, (2013:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan, (2009:5), kinerja adalah "Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu". Selanjutnya Harijanja (2002:195) mengatakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Sedangkan menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah "Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai".

Menurut Mahmudi (2010:20), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah: a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader. c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggaran tim. d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Secara defenisi yang dimaksud dengan evaluasi dan penilaian kinerja adalah sebagaimana disampaikan oleh Ambar (2003:223) bahwa evaluasi dan penilaian kinerja adalah "Cara yang dilakukan untuk mengukur kontribusi kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi". Dalam hal ini yang menjadi urgensinya adalah penilaian kinerja menyangkut tingkat kontribusi individu atau karyawan/pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Wibowo (2013:277), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut : a. Efektif adalah dapat membawa hasil atau berhasil guna, b. Efisien adalah mampu melaksanakan sesuatu dengan cepat dan dengan pengorbanan yang relatif kecil, c. Terukur adalah suatu kondisi, dimana hasil yang diperoleh dapat ditentukan nilainya dengan baik, d. Bernilai adalah sesuatu yang dapat dinilai dengan nilai yang maksimal, e. Tepat sasaran adalah keadaan dimana suatu tindakan yang dilakukan tidak lari dari apa yang dimaksudkan.

Untuk mendukung penelitian dan teori-teori di dalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengintegrasian kerja terhadap kinerja. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah

sebagai berikut :

1. Fanda Veronica Dyah Ayu (2015) Analisis Pengaruh Pengintegrasian dan Kompensasi Terhadap Tercapainya Tujuan Perusahaan (Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cabang Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengintegrasian maupun kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tercapainya tujuan BPRS Suriyah Cabang Semarang. Sedangkan dari hasil analisis uji F didapat t_{hitung} sebesar 15,758 dengan tingkat probabilitas 0,000 (Signifikansi). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka, pengintegrasian dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel tercapainya tujuan BPRS Suriyah Cabang Semarang
2. Noormaliya (2015) Pengaruh Integrasi Organisasi dan Kematangan Perencanaan Sistem Informasi Terhadap Kesuksesan Implementasi Program Sistem Informasi Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Padang)", hasil penelitian menerangkan bahwa integrasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kesuksesan implementasi program sistem informasi keuangan daerah dengan 27 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,444 dengan signifikansinya sebesar 0,001 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Sedangkan kematangan perencanaan sistem informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kesuksesan implementasi program sistem informasi keuangan daerah dengan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,323 dengan signifikansinya sebesar 0,023 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah pengintegrasian kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja. Penelitian mengambil lokasi pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga Jalan S. Parman No. 62 Sibolga. Jumlah populasi dibawah 100, maka penulis mengambil semua dari populasi yaitu sebanyak 94 (Sembilan puluh empat) orang yang terdiri dari 54 (lima puluh empat) orang PNS dan 40 (Empat puluh) orang THL menjadi sampel pada penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut : 1) Library Research (Penelitian kepustakaan), yaitu penelitian kepustakaan dengan jalan mengumpulkan bahan dan teori yang berhubungan dengan tulisan yang bersumber dari literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian ini. 2) Field Research (Penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain : a) Koesioner, teknik ini dilakukan dengan penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden. b) Observasi, pengamatan langsung pada perusahaan untuk memperoleh data-data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis, c) Wawancara, mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian.

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel.

Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2006:302), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

rx_y : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2008:250) menyatakan sebagai berikut

0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah

0,20 s/d 0,39 = Korelasi rendah

0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang

0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat

0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Menurut Supranto (2010:53), rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah:

" Kd = r² X 100%

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi yang didapat".

Sebagaimana pendapat diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Pengintegrasian kerja terhadap Kinerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (Kd) dengan rumus : Kd = r² X 100 %

Regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2008:270) menyatakan bahwa "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Y = a + bX

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X = Variabel Pengintegrasian kerja

Dimana :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka

perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji *t*. Menurut Sugiyono (2008:250) rumus uji *t* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan taraf signifikansi 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_0 Ditolak

H_0 : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan H_a Ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga yang di klasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan personil, tingkatan usia, dapat dilihat pada tabel 4.2, 4.3, dan 4.4

Tabel – 4. 2. Data Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTP	1	1
SLTA	23	25
DIPLOMA	16	17
S1	49	52
S2	5	5
Jumlah	94	100

Sumber : Data Dokumentasi BPKPAD, 2019

Dari data tabel -4. 2 di atas, dapat di lihat responden dengan tingkat pendidikan S2 5 orang (5%) dan responden dengan tingkat pendidikan pendidikan S-1 sebanyak 49 orang (52%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang (17%). Responden dengan tingkat pendidikan SLTA 2 orang (23 %) dan responden dengan tingkat pendidikan SLTP 1 orang (23 %).

Tabel – 4. 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-25	16	17
26-30	22	23
31-40	37	40
41-50	16	17
51-61	3	3
Jumlah	94	100

Sumber : Data Dokumentasi BPKPAD, 2019

Dari data table -4. 4 di atas, dapat di lihat bahwa responden dengan rentang usia 31 s/d 40 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 37 orang (37%) dan responden dengan rentang usia 51 s/d 61 tahun lebih sedikit yaitu sebanyak 3 orang (3%)

Tabel – 4. 4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	47	50
Perempuan	47	50

Jumlah	94	100
--------	----	-----

Sumber : Data Dokumentasi BPKPAD, 2019

Dari data tabel 4. 5 di atas, dapat di lihat bahwa responden laki-laki sama banyaknya dengan responden perempuan yaitu 50% berbanding 50%.

Analisis Deskriptif Kuesioner Penelitian

a. Variabel X (Pengintegrasian)

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Pengintegrasian rata-rata dari setiap item sebagai berikut:

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pelaksanaan kegiatan pengintegrasian kerja pegawai dapat bekerja dengan baik, rata-rata mendapat nilai 3,37 termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil survey tanggapan responden terhadap apakah kegiatan pengintegrasian kerja tersebut selalu dapat dipertahankan, rata-rata mendapat nilai 3,91 termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap apakah kegiatan pengintegrasian kerja tersebut selalu membawak dampak positif, rata-rata mendapat nilai 3,89 termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap bagaimana penyatu paduan kerja dalam sistim pengintegrasian tersebut, rata-rata mendapat nilai 4,44 termasuk dalam kategori sangat baik.
5. Hasil survey tanggapan responden terhadap penyatu paduan selalu diawasi oleh pimpinan, rata-rata mendapatkan nilai 3,82 termasuk dalam kategori baik.
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Penyatu paduan kerja selalu di ikuti oleh pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,02 termasuk dalam kategori baik.
7. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pengintegrasian dapat memenuhi keinginan pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,38 termasuk kategori sangat baik.
8. Hasil survey tanggapan responden terhadap keinginan tersebut selalu merata bagi pegawai, rata-rata mendapat nilai 3,79 termasuk dalam kategori baik.
9. Hasil survey tanggapan responden terhadap Keinginan tersebut membuat pegawai lebih baik dalam bekerja, rata-rata mendapat nilai 3,76 termasuk dalam kategori baik.
10. Hasil survey tanggapan responden terhadap pengintegrasian membuat pegawai lebih baik dalam bekerja, rata-rata mendapat nilai 3,54 termasuk dalam kategori baik.
11. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kepentingan pegawai selalu terpenuhi, rata-rata mendapat nilai 3,91 termasuk dalam kategori baik.
12. Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai selalu mempunyai kepentingan secara bersama sama, rata-rata mendapat nilai 3,89 termasuk dalam kategori baik.
13. Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai selalu membangun kerja sama dalam bekerja, rata-rata mendapat nilai 4,38 termasuk dalam kategori sangat baik.

14. Hasil survey tanggapan responden terhadap kerja sama pegawai tersebut selalu dapat dipertahankan, rata-rata mendapat nilai 3,71 termasuk dalam kategori baik.
15. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan adanya pengintegrasian kerja pegawai selalu merasa puas, rata-rata mendapat nilai 4,12 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Pengintegrasian pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,23 termasuk dalam kategori sangat baik.

b. Variabel Kinerja

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Kinerja rata-rata dari setiap item sebagai berikut:

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kerja yang dilakukan maka pegawai lebih efektif dalam bekerja, rata-rata mendapat nilai 4,11 termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil survey tanggapan responden terhadap efektifitas kerja yg ditunjukkan oleh pegawai dapat dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan, rata-rata mendapat nilai 3,46 termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap efektivitas kerja yang ditunjukkan pegawai dapat secara merata, rata-rata mendapat nilai 3,62 termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kerja yang dilaksanakan maka pegawai lebih efisien dalam bekerja, rata-rata mendapat nilai 3,76 termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil survey tanggapan responden terhadap efisiensi kerja yg ditunjukkan oleh pegawai dapat dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan, rata-rata mendapatkan nilai 3,45 termasuk dalam kategori baik
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat merata, rata-rata mendapat nilai 3,77 termasuk dalam kategori baik.
7. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kerja yang dilaksanakan maka kerja pegawai dapat terukur, rata-rata mendapat nilai 4,83 termasuk dalam kategori sangat baik.
8. Hasil survey tanggapan responden terhadap kinerja yang terukur dapat selalu digunakan oleh pimpinan untuk melakukan promosi, rata-rata mendapat nilai 4,10 termasuk dalam kategori baik.
9. Hasil survey tanggapan responden terhadap kinerja yang terukur mendapat apresiasi oleh pimpinan, rata-rata mendapat nilai 4,44 termasuk dalam kategori sangat baik.
10. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kerja yang dilaksanakan maka pekerjaan selalu menjadi bernilai, rata-rata mendapat nilai 4,02 termasuk kategori baik.
11. Hasil survey tanggapan responden terhadap pekerjaan yang bernilai tersebut

selalu digunakan oleh pimpinan untuk promosi, rata-rata mendapat nilai 3,46 termasuk kategori baik.

12. Hasil survey tanggapan responden terhadap pekerjaan yang bernilai tersebut selalu diapresiasi oleh pimpinan, rata-rata mendapat nilai 4,63 termasuk kategori sangat baik.
13. Hasil survey tanggapan responden terhadap dengan pengintegrasian kerja maka pekerjaan selalu tepat sasaran, rata-rata mendapat nilai 3,85 termasuk kategori baik.
14. Hasil survey tanggapan responden terhadap pekerjaan yang tepat sasaran selalu menjadi perhatian oleh pimpinan, rata-rata mendapat nilai 4,43 termasuk kategori sangat baik.
15. Hasil survey tanggapan responden terhadap pekerjaan yang tepat sasaran tersebut adalah selalu dari hasil kerja sama pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,83 termasuk kategori sangat baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,05 termasuk dalam kategori baik.

Analisis Data

a. Uji Validasi Variabel Pengintegrasian dan Kinerja

Adapun hasil uji validitas variabel Pengintegrasian dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Pengintegrasian & Kinerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X (Pengintegrasian)			
Item 1	0,530	0,30	Valid
Item 2	0,509	0,30	Valid
Item 3	0,713	0,30	Valid
Item 4	0,400	0,30	Valid
Item 5	0,680	0,30	Valid
Item 6	0,701	0,30	Valid
Item 7	0,367	0,30	Valid
Item 8	0,521	0,30	Valid
Item 9	0,704	0,30	Valid
Item 10	0,321	0,30	Valid
Item 11	0,509	0,30	Valid
Item 12	0,521	0,30	Valid
Item 13	0,367	0,30	Valid
Item 14	0,695	0,30	Valid
Item 15	0,571	0,30	Valid
Variabel X (Kinerja)			
Item 1	,383	0,30	Valid
Item 2	,648	0,30	Valid
Item 3	,517	0,30	Valid
Item 4	,730	0,30	Valid

Item 5	,502	0,30	Valid
Item 6	,730	0,30	Valid
Item 7	,435	0,30	Valid
Item 8	,580	0,30	Valid
Item 9	,481	0,30	Valid
Item 10	,473	0,30	Valid
Item 11	,648	0,30	Valid
Item 12	,343	0,30	Valid
Item 13	,604	0,30	Valid
Item 14	,481	0,30	Valid
Item 15	,435	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan table 4.11 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pengintegrasian dan variabel Kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pengintegrasian dan variabel Kinerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Variabel Pengintegrasian dan Variabel Kinerja.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pengintegrasian dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengintegrasian & Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengintegrasian	0,884	Reliabel
2	Kinerja	0,874	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

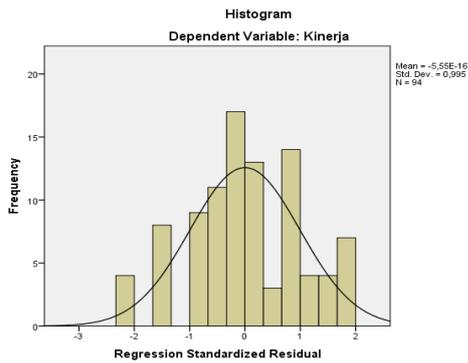
c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

1) *Analisis grafik*

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2.

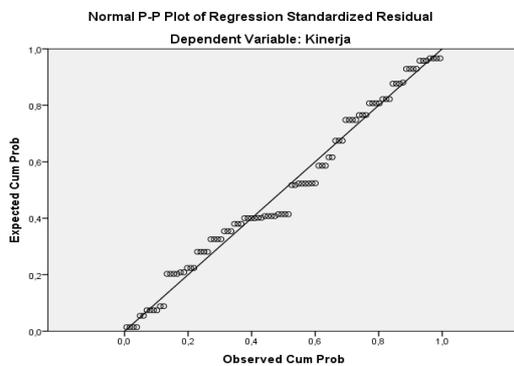
Gambar 4.2. Grafik Histogram Variabel Pengintegrasian kerja dengan **Kinerja**



Sumber : Data Diolah, 2019

Pada gambar 4.2 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 4.3

Gambar 4.3



Pada gambar 4.3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

a. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka H_0 ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,22896673
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043

Asymp. Sig. (2-tailed)	,227
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,227 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 1,043 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

d. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Pengintegrasian (variabel X) dan Kinerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V19, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.14

Tabel 4.14. Output Koefisien korelasi

		Pengintegrasiankerja	Kinerja
Pengintegrasiankerja	Pearson Correlation	1	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
Kinerja	Pearson Correlation	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi yang ditemukan sebesar 0,906, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,906 antara Pengintegrasian dengan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga.

e. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengintegrasian terhadap Kinerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel – 4.15. Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,819	4,25189

a. Predictors: (Constant), Pengintegrasiankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,821 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Kinerja) 82,1% ditentukan oleh variabel bebas (Pengintegrasian) dan sisanya sebesar 17,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut:
 $Y = a + bX$

Tabel 4.16. Output koefisien regresi dan Uji t (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,013	2,469		4,461	,000
	Pengintegrasiankerja	,847	,041	,906	20,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=11,013+0,847X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Pengintegrasian) dengan koefisien regresi sebesar 0,847, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pengintegrasian) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja) sebesar koefisien regresi 0,847

g. Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan:
 - a) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis 0 (H_o) ditolak.
 - b) Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis (H_o) diterima.
- 2) Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = n - 2$, dalam hal ini $n = 94$, maka $dk = 94 - 2 = 92$.
- 3) Setelah nilai dk diketahui maka nilai t_{tabel} (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 92 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.98609

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu: Dari tabel 4.16, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $20,551 > 1.98609$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut: 1) Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengintegrasian dan Kinerja. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang

diandalkan. 3) Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Pengintegrasian dan Kinerja pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 1,043 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5% yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,227 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. 4) Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh 0,906 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Pengintegrasian dengan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. 5) Persamaan regresi yang diperoleh $Y=11,013+0,847X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Pengintegrasian) dengan koefisien regresi sebesar 0,847, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pengintegrasian) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja) sebesar koefisien regresi 0,847 dan hal ini mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear. 6) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,821, hal ini bermakna terdapat Pengaruh Pengintegrasian terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga sebesar 0,821 atau 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 17,9% adalah faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 7) Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $20,551 > 1,98609$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah α 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ada Pengaruh Pengintegrasian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan Hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut : 1) Disarankan kepada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga agar selalu memperhatikan dampak dari pengintegrasian kerja yang dibuat, apakah masih efektif atau barangkali perlu dikaji ulang. Karena diketahui bahwa pengintegrasian kerja tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. 2) Untuk memperbaiki sistim pengintegrasian kerja maka sangat dibutuhkan informasi dari pegawai, karena dampak pengintegrasian kerja adalah langsung kepada pegawai, yaitu dengan melihat kinerja pegawai yang bersangkutan. 3) Disamping itu pimpinan juga harus memperhatikan Pengembangan sumber daya Manusia, karena hal ini juga mempunyai hubungan dengan pengintegrasian kerja, karena sumber daya manusia terampil yang dapat berintegrasi dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, 2011. *Semantik: Pengantar Studi Tentang Makna*. Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- , 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar Saifuddin. Validitas da Realibilitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bangun, W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Furchan Arif, 2000, ***Pengantar Metode Penelitian Kualitatif***, Surabaya, Usaha Nasional
- Gostick, Adrian dan Dana Telford. 2006. Keunggulan Integritas (Judul asli: The Integrity Advantage. Alih bahasa: Fahmi Ihsan). Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Hasibuan, Melayu. 2008. ***Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah***. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Grasindo.
- Kibtiyah, A. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mankunegara, Anwar P. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Salemba empat
- Nyoman Dantes. 2012. ***Metode Penelitian***. Yogyakarta: ANDI.
- Osada, Takashi. 2004. *Seri Manajemen Nomor 5 Sikap Kerja 5 S*. Jakarta: PPM.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). ***Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian***, Yogyakarta, ANDI.
- Schroeder, 2008. ***Manajemen Operasi, Pengambilan Keputusan***, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2021. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Lufti Muslich. 2012. ***Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis***. Edisi Ketiga, USU Press, Medan.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, ***Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian***. Sibolga: STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suwanto & Priansa. Doni J. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik & Bisnis***. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2005. ***Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis***, Jakarta: Grafindo. Persada