ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SMP NEGERI DI KECAMATAN JATI ASIH BEKASI SELATAN**

**PRASETYO DWI HATMOKO
7616111117**

Artikel Ilmiah yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SMP NEGERI DI KECAMATAN JATI ASIH BEKASI SELATAN
(2014)
Prasetyo Dwi Hatmoko**

Abstract: *The objective research is to obtain information concerning to the effect of job design and quality of work life toward teacher's work effectiveness. The research methodology used survey. Respondents were chosen by simple random sampling technique. Result on the analysis it is concluded that (1) there the positive direct effect of job design towards work effectiveness, (2) there is positive direct effect of quality of work life towards work effectiveness and (3)) there is positive direct effect of job design towards quality of work life*

Keywords: *work effectiveness, job design, and quality of work life*

Guru merupakan SDM utama yang dibantu juga oleh tenaga kependidikan lainnya yang membantu menentukan maju mundurnya kualitas pendidikan, maka betapa pentingnya untuk memperhatikan efektivitas kerja guru. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka kualitas pendidikan akan meningkat. Ini menjadi penting karena kunci peningkatan kualitas sekolah adalah kualitas gurunya. Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, maka kualitas guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, yang cukup menjadi sorotan di Bekasi menurut Wakil Walikota Bekasi Ahmad Syaikhul adalah belum terealisasinya program yang telah disusun oleh Dinas Pendidikan. Akibatnya dunia pendidikan kita kerap tidak memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat. Syaikhul mengaku sangat prihatin dengan rendahnya penyerapan anggaran oleh Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang dianggapnya belum maksimal. Karena itu pihaknya akan mendorong agar penggunaan anggaran yang telah dialokasikan dapat terserap dengan baik untuk kemajuan pendidikan. Menurut Syaikhul, anggaran pendidikan di atas 20 persen diharapkan mampu mengatasi segala persoalan yang terjadi di Dinas Pendidikan. Hal ini tentu berakibat pada lambannya sekolah dalam melengkapi infrastruktur pendidikan yang selama ini menjadi fokus utama Pemkot Bekasi untuk

* Staf Pengajar SMK Bina Mandiri Bekasi

memajukan dan mencerdaskan bangsa. Ini tentunya hal ini dapat akan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Pada konteks guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku yang baik dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan kerjanya. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan sekolah.

Selain permasalahan di atas, diberbagai sekolah di Kota Bekasi ditemukan distribusi guru yang pemetaannya belum merata sehingga jumlah jam mengajar yang terlalu berlebih, misalnya saja jam wajib sesuai dengan ketentuan sertifikasi guru untuk tatap muka perminggu adalah 24 jam pada masing-masing mata pelajaran yang diampu. Akan tetapi pada kenyataannya apa yang dilaksanakan oleh pendidik di lapangan harus mengajar lebih dari 24 jam hingga mencapai 40 jam dalam satu minggu.

Hal tersebut akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja seorang pendidik dikarenakan tenaga yang terlalu diporsir untuk mengajar di kelas. Dan waktu, tenaga, dan pikiran yang dikeluarkan tidak efisien karena kurang mempertimbangkan proses belajar mengajarnya, tetapi hanya bagaimana dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan dapat meraih standar hasil yang telah disepakati secara bersama oleh pihak instansi yang terkait. Sementara itu banyak guru yang mengabaikan tugas dalam membimbing peserta didiknya, karena aktivitas guru hanya terfokus pada kegiatan pembelajaran di kelas tanpa memperhatikan perkembangan dan masalah belajar yang dihadapi siswa. Pada akhirnya guru tidak dapat menuntaskan seluruh materi pelajaran di akhir kegiatan pembelajaran sehingga kegiatan belajar mengajar tidak dapat terlaksana secara tuntas.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Stoner, Freeman dan Gilbert (2006:9) *“effectivity in principle does a thing appropriately”*. Efektivitas hakikatnya adalah melakukan sesuatu yang tepat”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan harus mempunyai tujuan yang jelas agar dapat dikerjakan secara tepat dan berhasil mencapai sasarannya.

Pendapat senada disampaikan Gibson, et al., (2006:15) *“Effectiveness is an assessment made in relation to achievement of individuals, groups and organizations. The closer their achievements against expected performance increasingly more effectively assess their”*. Efektivitas adalah suatu penilaian yang dibuat sehubungan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Makin

dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan makin lebih efektif menilai mereka.

Lalu Gibson menambahkan, *“the organization consists of individuals and groups; therefore, organizational effectiveness consists of individual and group effectiveness”*. Efektivitas organisasi disebabkan oleh efektivitas kelompok yang juga disebabkan oleh efektivitas anggota kelompok. Dengan demikian, efektivitas organisasi akan terwujud bila secara individu dan kelompok juga efektif.

Menurut Murugan Anandarajan dalam bukunya *Managing Web Usage in the Workplace* menyatakan (2002:199); *“work effectiveness is a broad view, it is not just about measuring the quantity of work. This kind of approach includes how much and how well gets done, when it gets done, and how many things can be done at once.”* Sementara pendapat Champoux mengatakan (2011:199); *“work effectiveness is the behavioral outcome most closely associated with internal work motivation. Internal work motivation is a feeling of self-reward from doing job it self.”* Pernyataan tersebut adalah sebagai berikut, efektivitas kerja adalah hasil perilaku yang paling erat terkait dengan motivasi kerja internal. Motivasi kerja internal adalah perasaan puas atas penghargaan yang diberikan dari melakukan pekerjaan itu sendiri.

Computer Education, V. K. Rao menyatakan bahwa (2003:145); *Work effectiveness is one of the cornerstones of productivity. Work performed poorly is both inefficient from the perspective of the appropriate utilization of resources, and ineffective in meeting the desired objectives. Inefficient and ineffective work practices normally reduce productivity and have a negative effect on employee morale.*

Efektivitas kerja menurut V. K. Rao adalah salah satu pilar produktivitas. Kinerja yang buruk muncul karena kurang efisien dalam pemanfaatan sumber daya dengan tepat, dan tidak efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kurang efisien dan efektif kinerja akan mengurangi produktivitas dan memiliki efek negatif pada semangat kerja karyawan.

John B. Minner, dalam bukunya mengatakan bahwa (2005:79); *High work effectiveness is another matter, however, it includes the quality of output for certain, and it may include the quantity as well (but not always). It does not include low absenteeism and low turnover, although both have been considered likely outcomes of job enrichment in the past (but no longer are).*

Efektivitas kerja yang tinggi adalah bentuk lain, mencakup kualitas output secara pasti, dan dapat mencakup kuantitas (tetapi tidak selalu). Efektivitas kerja yang tinggi tidak termasuk absensi yang rendah dan omset yang rendah, meskipun keduanya telah dianggap kemungkinan hasil pengayaan pekerjaan sebelumnya.

Pendapat William dan Keith Davis menyatakan (2003:7); *Effective work means producing the right goods or society deems appropriate. There means do more than just the right thing, it must also perform it activities in the right*

way. Mean while efficiency work means that it must use the minimum amount of resources needed to produce goods or services. For example people business can do better job of shedulling its factories and shipment, the company can serve more costumers while using fewer resources.

Werther dan Davis menyatakan, bahwa efektivitas kerja adalah memproduksi barang dan jasa dengan tepat, dengan menggunakan bahan yang tepat dan cara yang tepat pula. Sedangkan efisiensi kerja adalah bekerja dengan menggunakan sehemat mungkin sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa. Ia mencontohkan seorang pebisnis dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan secedul perusahaan dan perusahaan dapat melayani lebih banyak pelanggan dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Dari keseluruhan analisis di atas mengenai efektivitas kerja, dapat disintesis bahwa efektivitas kerja adalah suatu bentuk usaha yang dilaksanakan secara bersama terhadap pencapaian dan pemenuhan beberapa ketentuan yang dicapai sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi bersangkutan.

Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl–Bien (2011:139) ialah *Job design is the process through which managers plan and specify job tasks and the work arrangement that allow them to be accomplished. In this sense, the best job design is always one that meets organizational requirements for high performance, offer a good fit with individual skill and needs, and provides valued opportunities for job satisfaction.*

Menurut Daft (1994:530), *Job design is defined as “the application of motivational theories to the structure of work for improving productivity and satisfaction”.* Sedangkan Gibson, Ivancevich & Donnelly (1994:505) *Job design has also been defined as “the process by which managers decide individual job tasks and authority”.*

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2003:86) bahwa *“fundamental factor affecting employee retention is the nature of the jobs and work done, job design Organizing tasks, duties, and responsibilities into a productive unit of work design.”* Pekerjaan berkaitan dengan mengatur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja.

Desain pekerjaan biasanya didasarkan pada teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh Richard Hackman dan Greg Oldham, dalam buku Robbins (2009:249–250) bahwa : *The job characteristics model (JCM) proposes that any job can be described in terms of five core job dimensions: (a) Skill variety : the degree to which a job requires a variety of*

different activities so the worker can use a number of different skills and talent. (b) Task identity : the degree to which a job requires completion of a whole and identifiable piece of work. (c) Task significance : Task significance is the degree to which a job has a substantial impact on the lives or work of other people. (d) Autonomy : the degree to which a job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out. (e) Feedback : the degree to which carrying out the work activities required by a job results in the individual obtaining direct and clear information about the effectiveness of his or her performance. Karakteristik pekerjaan model (JCM) mengusulkan bahwa pekerjaan apapun dapat dijelaskan dalam istilah dari lima dimensi inti pekerjaan : (a) Berbagai keterampilan : sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. (b) Identitas tugas : sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian sepotong utuh dan dapat diidentifikasi dari kerja. (c) Tugas signifikansi : sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak substansial sub pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. (d) Otonomi : sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan yang besar, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan kerja dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakannya. (e) Umpan balik : sejauh mana melaksanakan aktivitas kerja yang diperlukan oleh hasil pekerjaan di individu memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Dari keseluruhan analisis di atas mengenai desain pekerjaan, dapat disintesis bahwa desain pekerjaan adalah keputusan dan tindakan manajerial yang mengkhususkan ke dalam cakupan dan hubungan pekerjaan yang objektif untuk memenuhi kebutuhan organisasi serta kebutuhan sosial dan pribadi pemegang pekerjaan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Gibson et al mengartikan kualitas kehidupan kerja (2003:353) sebagai *"a philosophy of management that enhances the dignity of all workers; introduces changes in an organization's culture; and improve the physical and emotional well-being of employees"*. Definisi ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang berusaha meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan peluang untuk tumbuh dan berkembang. Sementara itu John Bernardin dan Joyce Russel (1993:520) berpandangan bahwa *"Quality of work life is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal needs while employed by the firm."*

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn berpandangan bahwa kualitas kehidupan kerja (2005:38) merupakan *"the overall quality of human*

experiences in the workplace". Pengertian ini mengandung makna yang luas bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup keseluruhan pengalaman di tempat kerja.

Sedangkan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:39) mengartikan : *Quality of work life is widely used to refer to "a philosophy of management that enhances to the dignity of all worker; introduces changes in an organization's culture; and improves the physical and emotional well – being of employees.*

Sementara itu, Luthans memberikan definisi yang lebih spesifik dan operasional (2008:355) dengan mengatakan bahwa : *QWL is more concerned with the overall work climate or culture. QWL may be described as a concern about the impact of work on people and organizational effectiveness combined with an emphasis on participation in problem solving and decision making.*

Definisi tersebut menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan iklim kerja atau budaya dan juga menekankan perhatian pada penggambaran pekerjaan terhadap orang dan efektivitas organisasi yang dikombinasikan dengan sebuah penekanan pada partisipasi dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan.

Luthans juga menjelaskan bahwa tujuan dari program kualitas kehidupan kerja (2008:356) adalah *"to change and improve the work climate so that the interface of people, technology, and the organization makes for a more favorable work experience and desired outcomes"*. Hal ini mengisyaratkan bahwa tujuan kualitas kehidupan kerja adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga penghubung dari orang, teknologi dan organisasi tercipta untuk pengalaman kerja yang lebih menyenangkan dan memberikan hasil sesuai yang dikehendaki.

Dari keseluruhan analisis di atas mengenai kualitas kehidupan kerja, dapat disintesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan pengalaman manusia di tempat kerja berusaha menciptakan tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode field research dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, karena metode ini bersifat kuantitatif maka pengolahan data menggunakan statistik. Populasi terjangkau penelitian ini adalah guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang mengajar SMP Negeri di Kecamatan Jati Asih dengan jumlah 178 guru. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 123 guru SMP Negeri di Kecamatan Jati Asih. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrument berbentuk kuesioner.

Analisis data yang digunakan untuk penelitian adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif desain pekerjaan terhadap efektivitas kerja. Hasil analisa korelasi sederhana antara desain pekerjaan dengan efektivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,604 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,386. Nilai ini memberikan pengertian bahwa desain pekerjaan terhadap efektivitas kerja guru berpengaruh kuat. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Kazarian (2008:63) bahwa *“...work analysis and design can be used to evaluate job content and prepare adequate job description. This in turn will aid the development of departments and the entire organizational structure”*. Desain kerja sangat penting dan bermanfaat oleh guru untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh dengan efektivitas kerja, karena tanpa adanya gambaran akan desain pekerjaan yang harus dilakukan maka guru akan mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Pengaruh desain pekerjaan dengan efektivitas kerja dapat digambarkan secara singkat yaitu dapat menghasilkan bentuk persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para guru. Bila desain pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan organisasi dan para guru. Maka para guru akan senang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan adanya perasaan senang dihati para guru maka akan terwujud efektivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap pengembangan karir. Hasil analisa korelasi sederhana antara motivasi dengan pengembangan karir guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,601 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,378. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap efektivitas kerja guru berpengaruh kuat. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Loscocco and Roschelle (1991:82) : *Measurement of quality of work life is determined by the individual's attitude towards a component in the quality of working life. In this case the attitude of employees towards work is influenced by the characteristics of the work itself. Furthermore, the attitude of happiness life can determine the effectiveness of employees and employees in carrying out the work.*

Pengukuran kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh sikap individu terhadap komponen dalam kualitas kehidupan kerja. Dalam hal ini sikap guru

terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya sikap tersebut dapat menentukan kebahagiaan hidup guru dan efektivitas guru dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya efektivitas kerja, karena untuk meningkatkan efektivitas kerja guru sekolah harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif desain pekerjaan terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil analisa korelasi sederhana antara desain pekerjaan dengan kualitas kehidupan kerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,577 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,577. Nilai ini memberikan pengertian bahwa desain pekerjaan terhadap kualitas kehidupan kerja guru berpengaruh kuat. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Rollinson, Edwards, & Broadfield (2008:652) bahwa : *Quality of work life can be affected by how the work is designed or redesigned, and often includes elements such as the size of the addition to the labor participation schemes, such as quality circles and the latest developments.*

Kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan dirancang atau dirancang kembali, dan sering mencakup unsur ukuran seperti penambahan kerja pada skema partisipasi, misalnya lingkaran kualitas dan perkembangan terbaru.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa guru yang mendesain pekerjaannya akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, karena untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, sekolah harus memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

PENUTUP

Kesimpulan : Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian yang telah dibahas pada Bab 4 dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji homogenitas, uji linieritas serta keberartian regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Desain pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja, (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja, (3) Desain pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja.

Saran : Berdasarkan hasil temuan analisis data di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Dengan desain pekerjaan yang tepat dapat berjalan sampai pada tujuan jangka pendek dan panjang sesuai dengan visi dan misi organisasi yang sebelumnya telah dituang bersama dalam hal mengenai tentang efektivitas kerja guru. (2) Peningkatan kualitas kehidupan kerja guru perlu dilakukan secara menyeluruh agar semua guru dalam organisasi memiliki semangat berlomba–lomba memberikan upaya terbaiknya dalam bekerja sehingga selanjutnya diharapkan nilai pendidikan mampu menghasilkan kualitas terbaik pula tiap tahunnya. (3) Efektivitas kerja yang optimal merupakan hasil dukungan organisasi, namun usaha guru jauh lebih berperan mewujudkan hal tersebut. Oleh karenanya tidak ada kata lain selain guru harus meningkatkan desain pekerjaannya dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi dalam berupaya mendapatkan efektivitas kerjanya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel, Human Resource Management: An Experient Approach. (McGraw-Hill International Edition. 1993)
- Daft, R. L. Management. 3rd edition., (Fortworth: Dryden. 1994)
- Fred Luthans, Organizational Behavior, 11th Edition (Boston: McGraw–Hill, 2008)
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. Organizations behavior structure processes. 8th edition. (Boston: Irwin. 1994)
- H.A.R.Tilaar; *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21* (Magelang:Tera Indonesia,1998)
- <http://www.harianterbit.com/2012/10/15/pemkot-bekasi-alokasikan-20-apbd-untuk-pendidikan>, (diakses tanggal 20 Juni 2013)
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, Organizational Behavior and Management, Eight Edition (New York: Mc Graw-Hill, 2008)
- James A. F Stoner, R. Edward Freeman, Daniel L. Gilbert Jr., Management (New York: Longman Higher Education; 2006)
- James L. Gibson, et al., Organizations: Behavior, Structure, Processes (Singapore: McGraw-Hill, 2006)
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James A. Donelly, Jr and Robert Konopaske, Organizations (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2003)
- Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, Behavior in Organizations (New Jersey: Pearson. 2008)
- John B. Minner, *Organizational Behavior: Essential Theories of Motivation and Leadership* (New York: M.E. Sharpe, 2005)
- John R. Schermerhorn, Jr, James G, Hunt and Richard N. Osbon, Organizational Behavior (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2005)

- Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups and Organizations* (New York: West Publishing Company, 2011)
- Loscocco, K. A., & Rochelle, A. R. Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 39. (1991)
- Mukhneri. *Manajemen Perkantoran*. (UNJ Press, Jakarta, 2008)
- Murugan Anandarajan, Claire Simmer, *Managing Web Usage in the Workplace: A Social, Ethical, and Legal Perspective* (London: IRM Press, 2002)
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta:PT.Bumi Aksara ,2002)
- Robert L Mathis and John H Jackson, *Human Resource Management*, Tenth Edition, (Ohio, Thomson South-Western, 2003)
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl–Bien. *Organizational Behavior* 11th Edition. (USA : Willey Plus, 2011)
- Stephen Robbins "Organization Behavior", (by Pearson Education Upper Saddle River, New Jersey, 2009)
- V. K. Rao, *Computer Education* (New Delhi: Efficient Offset Printers, 2003)
- William B. Werther, Jr. And Keith Davis, *Human Resources and Personal Management* (Boston: Mc Graw-Hills, International Edition, 2003)