PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA

Arfiany
STIM Lasharan Jaya Makassar
Email : arfiany.sahban@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana dan analisis menggunakan SPPS 21. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan rumus Y = a + bX. Hasil analisis dan pembahasan didapat nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja, hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini, serta dari model regresi Y = 0,104 + 0,962 X. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja

JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRY GOWA REGENCY

Arfiany
STIM Lasharan Jaya Makassar
Email : arfiany.sahban@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how the effect of job placement on employee performance in the Department of Population and Civil Registry of Gowa Regency. The method of analysis used in this research is data analysis method by using descriptive analysis and simple regression analysis and analysis using SPPS 21. Data collection method used in this research is observation, documentation and questionnaire. Respondents who are determined are employees at the Department of Population and Civil Registry of Gowa Regency with a total sample of 37 respondents. The analysis used in this research is simple regression analysis with the formula Y = a + bX. Result of analysis and discussion got significant value 0.000 < 0,05, hence Ho refused and Ha accepted, meaning there is significant influence between work placement to work performance, this explain the purpose of this research, and from model of regresi Y = 0,104 + 0,962 X. Based on the description and research results obtained that the job placement variable has a significant influence on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registry of Gowa Regency.

Key Words : Job Placement and Job Performance

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintahan, peranan setiap anggota instansi yang bersangkutan sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Dalam usaha tersebut, instansi pemerintahan harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya potensial.

Sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya merambah pada instansi-instansi pemerintahan, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi menginginkan para pegawai untuk dapat berprestasi dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Pegawai merasa senang apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar merasa sangat diharapkan keberadaannya oleh organisasi, sehingga menimbulkan kemampuan individu yang maksimal terhadap organisasi.

Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu organisasi penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas pegawai yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga pegawai cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja (Gomes, 2007), yang berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan penempatan kerja yang sesuai akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuannya akan memiliki semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi karena mereka akan lebih *enjoy* dan menikmati pekerjaannya. Octaria (2007) menjelaskan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu cara yang menunjang kearah terciptanya prestasi, sehingga hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan karena didapatnya orang-orang yang tepat, dimana orang-orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa akan dating perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja masa yang akan datang.

Penempatan kerja yang sesuai begitu penting terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Begitu pula halnya dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa atau yang disingkat dengan Disdukcapil. Disdukcapil merupakan lembaga instansi pemerintahan yang bergerak dalam pemberdayaan sumber daya manusia, belakangan ini prestasi kerja pegawai kurang efektif dalam pelaksanaannya, kebanyakan pegawai kurang *enjoy* atau kurang menikmati pekerjaan mereka sendiri dan

dilokasi masih tampak indikator yang menunjukkan masih ada pegawai yang latar belakang pendidikannya masih sangat rendah.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa".

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yang berjumlah 37 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Menurut Arikunto (2003), apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Berhubung populasi yang ada hanya 37 orang, maka sekaligus dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan, maka dalam penelitian ini digunakan sejumlah teknik pengumpulan data seperti :

1. Observasi
   Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas karyawan sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Dokumentasi
   Metode ini digunakan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan data sekunder, yang meliputi data jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.
3. Kuesioner
   Kuesioner merupakan suatu alat untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis dan dijawab secara tertulis dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skor 1 sampai dengan 5, (Koentjaraningrat, 1991).

Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuesioner akan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2003). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert mempunyai interval 1-5, tetapi dalam penelitian ini hanya digunakan interval 1-4. Nilai tengah dihilangkan untuk menghindari kecenderungan responden memilih alternatif jawaban yang berada pada nilai tengah tersebut (Duwes 2008). Untuk jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan dan pernyataan diberi skor terendah misalnya sebagai berikut :

Sangat Setuju/Selalu diberi skor	= 4
Setuju/Sering diberi skor	= 3
Kurang Setuju/Kadang-Kadang diberi skor	= 2
Tidak Setuju/Tidak Pernah diberi skor	= 1

Untuk mengetahui besarnya nilai secara kualitatif maka digunakan interpretasi nilai r seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003) sebagai berikut :

Tabel 1.
Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,559	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2003)

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis statistik deskriptif yaitu untuk mendeskripsikan kedua variabel.
2. Analisis regresi sederhana, yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Rumus dari analisis regresi sederhana yaitu :

$$\mathbf{Y = a + bx}$$

Dimana :
Ŷ = Variabel Terikat
X = Variabel Bebas
a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu y)
b = Koefisien Regresi/Slop (kemiringan) Kurva Linear.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X)

Untuk mengetahui gambaran mengenai penempatan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2.
Penempatan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Interval	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	51-55	Sangat Tinggi	0	0 %
2	46-50	Tinggi	0	0 %
3	41-45	Cukup Tinggi	2	5,41 %
4	36-40	Rendah	13	35,14 %
5	31-35	Sangat Rendah	22	59,46 %
	Jumlah		37	100 %

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut, penempatan kerja pegawai berada pada kategori sangat rendah dimana ada 22 responden atau 59,46 %. Dengan demikian penempatan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil harus diperhatikan.

Analisis Data Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3.
Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa

No	Interval	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	51-55	Sangat Tinggi	0	0 %
2	46-50	Tinggi	0	0 %
3	41-45	Cukup Tinggi	3	8,11 %
4	36-40	Rendah	17	45,95 %
5	31-35	Sangat Rendah	17	45,95 %
	Jumlah		37	100 %

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut, prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa berada pada kategori sangat rendah dan rendah dimana ada masing-masing 17 responden atau 45,95 %. Secara teori dapat dilihat pada tingkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Ini menandakan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa harus ditingkatkan.

Analisis Data

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Squre	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994[3]	.989	.989	.02981

a. Predictors : (Constant) Penempatan Kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variabel X (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Pegawai) menyatakan bahwa hubungan keeratan adalah 0,994 atau sebesar 99,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan keeratan antara variabel X dan Y adalah sangat kuat sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004) yang menyatakan bahwa hubungan keeratan dikatakan kuat jika berada pada rentan 0,6 (kuat) – 1 (sangat kuat).

Tabel 5.
ANOVA[a]

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.680	1	2.689	3015.608	.000[b]
Residual	.031	35	.001		
Total	2.711	36			

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

b. Predictors : (Constant) Penempatan Kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Tabel Anova menunjukkan bahwa variasi antar hubungan dan korelasi variabel X dan Y yang menunjukkan nilai signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$) atau yang menyatakan bahwa korelasi antar hubungan variabel sangat signifikan. Karena syarat signifikansi didalam ilmu sosial menyatakan bahwa nilai $p < 0,05$.

Tabel 6.
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.104	.052		1.997	.054
Penempatan Kerja	.962	.018	.994	54.915	.000

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Tabel *Coefficients* menyatakan hubungan regresi antar variabel X (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Pegawai) yang menyatakan bahwa nilai 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil perhitungan *Coefficients* didapatkan bahwa pengaruh variabel Penempatan Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

$$\mathbf{Y = 0,104 + 0,962\ X}$$

Dari persamaan regresi yang didapatkan dapat diartikan bahwa peningkatan penempatan pegawai jika ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka dapat diasumsikan prestasi pegawai juga akan meningkat sebesar 10,4 %, begitu pula sebaliknya.

Dengan melihat tabel *Coefficients* di atas, diperoleh t hitung sebesar 54,915, ini berarti bahwa nilai tersebut berada diatas 1,96 yang mana nilai1,96 merupakan ambang batas diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan tersebut. Apabila t hitung > 1,96 berarti Ho ditolak, dan jika t hitung < 1,96 berarti Ho diterima.

Berdasarkan analisa di atas diperoleh nilai t hitung > 1,96 dengan kata lain 54,915 > 1,96 yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai t hitung diperoleh dan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa penempatan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,994 atau 99,4 %.

Menurut Wahyudi (dalam Suwatno 2003), indikator dari penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, hasil olah data menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai indikator masing-masing sebagai berikut :

Tabel 7.
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.40	37	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Tabel 8.
Pengetahuan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.54	37	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Tabel 9.
Keterampilan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.31	37	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Tabel 10.
Pengalaman Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.99	37	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil pengolahan SPSS 21 tahun 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa indikator dari penempatan kerja yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yaitu indikator pengetahuan kerja yang memiliki nilai sebesar 2.54, karena pengetahuan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sudah diakui oleh atasannya sehingga dapat dipertimbangkan dalam melakukan tugas perlu diusulkan oleh pimpinan untuk jabatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

Indikator yang memiliki nilai tertinggi kedua yaitu pendidikan, yang memiliki nilai sebesar 2.40, dikarenakan pendidikan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh atasan sebelum menempatkan pegawai pada suatu jabatan, baik pendidikan formal maupun informal. Indikator yang memiliki nilai tertinggi ketiga yaitu keterampilan kerja, yang memiliki nilai 2.31, dimana dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berpengaruh untuk prestasi kerja kedepannya. Dan indikator yang memilki nilai terendah yaitu pengalaman kerja dengan nilai 1.99,

karena disaat bawahan tidak memiliki pengalaman kerja, atasan bisa melakukan *training* ataupun pelatihan untuk penempatan posisi/jabatan tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sekaligus juga menjawab pertanyaan yang keluar dari penelitian yaitu :

1. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Hipotesis di atas ditolak ini didapatkan setelah melakukan observasi dan pengolahan data kuesioner menggunakan bantuan perangkat pengolah data SPSS 21.
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Hipotesis di atas diterima karena berdasarkan hasil olah data SPSS 21 didapatkan persamaan regresi linear sederhana yaitu Y = 0,104 + 0,962, yang berarti bahwa Ha diterima.

(Hipotesis Diterima) atau Ha = Diterima, Ho = Ditolak

Penempatan kerja yang tepat merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan,bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai dengan penempatan kerja yang tepat akan lebih senang bekerja dan merasa lebih puas dengan hasil kerja yang dicapainya. Dorongan ini akan menimbulkan prestasi kerja pegawai yang tinggi karena mereka merasa lebih dihargai, sebaliknya apabila penempatan kerja seorang pegawai kurang tepat atau tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, maka mereka akan merasa jenuh dan bosan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga prestasi pegawai pun akan menurun.

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan dan telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Dari hasil dokumentasi, observasi dan pengolahan data kuesioner didapat bahwa indikator yang paling tinggi secara berurutan yaitu pengetahuan kerja, pendidikan, keterampilan kerja, dan yang terakhir yaitu pengalaman kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan penempatan kerja pegawai karena memiliki pengaruh terhadap tingkat prestasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dengan melihat hasil kerja yang telah dicapai baik kualitas maupun dari segi kuantitasnya, untuk menjaga kualitas kerja tersebut berarti memiliki kesungguhan untuk mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hal tersebut bisa lebih menjaga prestasi kerja seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Rineka Cipta.

Dawes, John. 2008. *Id. Wikipedia. Org/wiki/Skala_Likert #cite_ref-1*, 1 Agustus 2017.

Gomes. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Hariandja Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : P.T. Grasindo.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Koentjaraningrat. 1991. *Metode-metode Penelitian Masyarakat.* Jakarta : P.T. Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : P.T. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-11). Bandung : P.T. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.

Octaria, Yana. 2007. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, H, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grapindo Persada.

Rivai, H, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grapindo Persada.

Sastrohadiwiryo B. Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (Cetakan Kelima). Bandung : P.T. Refika Aditama.

Siagian, S.P. 2002. *Fungsi-fungsi Manajerial.* Jakarta : Bumi Aksara.

Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek Pengelolaan SDM dalam Organisasi.* Jakarta : Gramedia Widiasarana.