



PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKD DAN DIKLAT KOTA TANJUNG BALAI

¹Halimahtussaddiah, ²Dian Wahyuni

^{1,2} *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran
Sumatera Utara*

E-mail: dwahyuni793@gmail.com

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai yaitu 43 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 43 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara deskripsi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah penempatan pegawai. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial deskripsi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih meningkatkan deskripsi kerja dalam berkerja dan pimpinan dapat mengatur penempatan pegawai secara tepat untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Kata Kunci : *Deskripsi Kerja, Penempatan Pegawai, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang yang bekerja di dalamnya

Pengertian penempatan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:189) adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih

tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, kemampuan atau kualifikasi tertentu. Penempatan organisasi yang tepat sesuai dengan kualitas, kemampuan, keterampilan dan pendidikan organisasi secara langsung akan berdampak pada gairah kerja, mental kerja dan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Penempatan pegawai yang dilakukan suatu organisasi juga harus sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan organisasi, sehingga penempatan pegawai semakin efektif.



Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang yang bekerja di dalamnya

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wahyuningrum, 2008).

Aparatur pemerintah semakin dituntut untuk lebih menyadari dan menghayati fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang baik, sehingga mereka semakin mampu menyelenggarakan tugas - tugas pemerintahan dan tugas pembangunan secara optimal, serta tugas-tugas pelayanan masyarakat yang lebih bermutu, yaitu pelayanan yang cepat, tepat, murah, aman dan pasti, tidak diskriminatif, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumberdaya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Deskripsi kerja merupakan aktivitas untuk menentukan jenis pekerjaan yang dibutuhkan suatu organisasi, menentukan kualifikasi calon pegawai yang dibutuhkan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2008:32), menyatakan adanya pengaruh deskripsi kerja terhadap pekerjaan, yakni apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan peningkatan kualitas kerja akan diperoleh. Informasi mengenai deskripsi pekerjaan juga digunakan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif.

Pengertian penempatan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:189) adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk



menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, kemampuan atau kualifikasi tertentu. Penempatan organisasi yang tepat sesuai dengan kualitas, kemampuan, keterampilan dan pendidikan organisasi secara langsung akan berdampak pada gairah kerja, mental kerja dan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Penempatan pegawai yang dilakukan suatu organisasi juga harus sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan organisasi, sehingga penempatan pegawai semakin efektif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota (BKD dan Diklat) Kota Tanjung Balai yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No.9 Tanjung Balai. Penelitian dilakukan pada Bulan April 2013 sampai dengan Juni 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai yang berjumlah 43 orang. Sedangkan untuk jumlah sampel, karena populasi dari penelitian ini adalah dibawah 100 orang, maka ditarik seluruh populasi menjadi sampel yaitu sejumlah 43 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari

obyek penelitian. Data primer juga diperoleh dengan melakukan wawancara (*interview*) dan penyebaran daftar pertanyaan (*questioner*) kepada pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada obyek penelitian yang dapat berupa jurnal, dokumen, buku, catatan – catatan, makalah, laporan, arsip, dan internet, yang berkaitan dengan permasalahan deskripsi kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai yang mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Daftar Pertanyaan / Kuesioner

Digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur disamping diharapkan lebih memberikan *privacy* terhadap responden. Pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan. Secara tertulis/angket. Kuesioner yang diberikan kepada PNS Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai yang menjadi responden dalam penelitian, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai deskripsi kerja, penempatan pegawai dan kinerja.

2. Wawancara

Kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan cara mengadakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait atau berwenang. Pengumpulan data dengan metode wawancara ini biasanya ditentukan dahulu kepada siapa saja pihak-pihak yang kompeten



untuk menggali informasi data penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen – dokumen yang sudah ada. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku – buku dan hasil laporan lain yang ada kaitannya dengan penelitian. Data yang dikumpulkan berupa visi misi Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai, struktur organisasi serta tupoksi Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai, data jumlah pegawai, daftar absensi pegawai dan data pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah:
 - a. Deskripsi Kerja (X_1) adalah proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan.
 - b. Penempatan pegawai (X_2) merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan.
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut adalah tabulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	18	41.86%
Pria	25	58.14%
Jumlah	43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuisioner (2013)

Pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden wanita berjumlah 18 orang (41.86%) sedang responden pria berjumlah 25 orang (58.14%). Sebagian besar responden yang ditemui peneliti adalah pria.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	19	44.18%
31-40	15	34.88%
≥ 40	9	20.94%
Jumlah	43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuisioner (2013)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19 pegawai (44.18%), berusia 31-40 tahun berjumlah 15 pegawai (34.88%) dan berusia ≥ 40 berjumlah 9 pegawai (20.94%).



Distribusi Jawaban Responden

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Deskripsi Kerja

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Deskripsi Kerja

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total Responden	Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	8	18.6	34	79.1	1	2.3	43	100
2	0	0	0	0	8	18.6	32	74.4	3	7.0	43	100
3	0	0	0	0	0	0	38	88.4	5	11.6	43	100
4	0	0	0	0	0	0	38	88.4	5	11.6	43	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2013)

Tabel 3 menunjukkan hasil jawaban kuisisioner yang diperoleh dari 43 responden untuk variabel deskripsi kerja yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Perusahaan menjelaskan tugas Bapak / Ibu secara rinci) dari 43 responden terdapat 1 responden (2.3%) menjawab sangat setuju, 34 responden (79.1%) menjawab setuju, 8 responden (18.6%) menjawab kurang setuju, tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- b. Pada pernyataan 2 (Atasan memberikan bantuan / masukan mengenai tugas yang sulit) dari 43 responden terdapat 3 responden (7.0%) menjawab sangat setuju, 32 responden (74.4%) menjawab setuju, 8 responden (18.6%) menjawab kurang setuju dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Perusahaan memberikan kepercayaan kepada Bapak / Ibu dalam bekerja) dari 43 responden terdapat 5 responden (11.6%) menjawab

sangat setuju, 38 responden (88.4%) menjawab setuju dan tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

- d. Pada pernyataan 4 (Perusahaan menerapkan sistem senioritas di perusahaan dalam promosi jabatan) dari 43 responden terdapat 5 responden (11.6%) menjawab sangat setuju, 38 responden (88.4%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.



2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penempatan Pegawai

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total Responden	Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	0	0	37	86.0	6	14.0	43	100
2	0	0	0	0	0	0	30	69.8	13	30.2	43	100
3	0	0	0	0	2	4.7	35	81.4	6	14.0	43	100
4	0	0	0	0	0	0	35	81.4	8	18.6	43	100
5	0	0	0	0	0	0	34	79.1	9	20.9	43	100
6	0	0	0	0	0	0	39	90.7	4	9.3	43	100
7	0	0	0	0	1	2.3	38	88.4	4	9.3	43	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2013)

Tabel 4 menunjukkan hasil jawaban kuisisioner yang diperoleh dari 43 responden untuk variabel penempatan pegawai yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Posisi Bapak/Ibu sesuai dengan latar belakang yang anda miliki) dari 43 responden terdapat 6 responden (14.0%) menjawab sangat setuju, 37 responden (86.0%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- b. Pada pernyataan 2 (Pendidikan Bapak / Ibu membantu pekerjaan anda di perusahaan) dari 43 responden terdapat 13 responden (30.2%) menjawab sangat setuju, 30 responden (69.8%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Posisi Bapak/Ibu di perusahaan membutuhkan pengalaman kerja yang banyak) dari 43 responden terdapat 6 responden (14.0%) menjawab sangat setuju, 35 responden (81.4%) menjawab setuju, 2 responden (4.7%) menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- d. Pada pernyataan 4 (Keterampilan Bapak/Ibu sesuai dengan posisi Bapak/Ibu di perusahaan) dari 43 responden terdapat 8 responden (18.6%) menjawab sangat setuju, 35 responden (81.4%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- e. Pada pernyataan 5 (Perusahaan memberikan kepercayaan kepada Bapak/Ibu dalam bekerja) dari 43 responden terdapat 9 responden (20.9%) menjawab sangat setuju, 34 responden (79.1%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab



- kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- f. Pada pernyataan 6 (Dengan posisi Bapak / Ibu sekarang ini dapat memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan kepercayaan yang diberikan) dari 43 responden terdapat 4 responden (9.3%) menjawab sangat setuju, 39 responden (90.7%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- g. Pada pernyataan 7 (Perusahaan banyak menempatkan orang muda di dalam posisi / jabatan penting) dari 43 responden terdapat 4 responden (9.3%) menjawab sangat setuju, 38 responden (88.4%) menjawab setuju, 1 responden menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total Responden	Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	2	4.7	33	76.7	8	18.6	43	100
2	0	0	0	0	2	4.7	28	65.1	13	30.2	43	100
3	0	0	0	0	0	0	36	83.7	7	16.3	43	100
4	0	0	0	0	0	0	34	79.1	9	20.9	43	100
5	0	0	0	0	1	2.3	30	69.8	12	27.9	43	100
6	0	0	0	0	0	0	25	58.1	18	41.9	43	100
7	0	0	0	0	1	2.3	28	65.1	14	32.6	43	100
8	0	0	0	0	1	2.3	33	76.7	9	20.9	43	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2013)

Tabel 5 menunjukkan hasil jawaban kuisisioner yang diperoleh dari 43 responden untuk variabel kinerja Pegawai yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Bapak/Ibu telah mampu menangani beban pekerjaan sebagaimana ditugaskan) dari 43 responden terdapat 8 responden (18.6%) menjawab sangat setuju, 33 responden (76.7%) menjawab setuju, 2 responden (4.7%) menjawab kurang setuju tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b. Pada pernyataan 2 (Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan standar perusahaan) dari 43 responden terdapat 13 responden (30.2%) menjawab sangat setuju, 28 responden (65.1%) menjawab setuju, 2 responden (4.7%) menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Bapak/Ibu jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan) dari 43 responden terdapat 7 responden (16.3%) menjawab sangat setuju, 36 responden (83.7%)



- menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d. Pada pernyataan 4 (Perusahaan sangat menghargai ketepatan waktu kerja Bapak/Ibu) dari 43 responden terdapat 9 responden (20.9%) menjawab sangat setuju, 34 responden (79.1%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e. Pada pernyataan 5 (Bapak / Ibu mampu mengerjakan tugas secara tepat waktu) dari 43 responden terdapat 12 responden (27.9%) menjawab sangat setuju, 30 responden (69.8%) menjawab setuju, 1 responden (2.3%) menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f. Pada pernyataan 6 (Tingkat kehadiran Bapak / Ibu tinggi sehingga meningkatkan kinerja Bapak / Ibu) dari 43 responden terdapat 18 responden (41.9%) menjawab sangat setuju, 25 responden (58.1%) menjawab setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- g. Pada pernyataan 7 (Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai yang tingkat kehadirannya rendah) dari 43 responden terdapat 14 responden (32.6%) menjawab sangat setuju, 28 responden (65.1%) menjawab setuju, 1 responden (2.3%) menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- h. Pada pernyataan 8 (Bapak / Ibu mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai lain) dari 43 responden terdapat 9 responden (20.9%) menjawab sangat setuju, 33 responden (76.7%) menjawab setuju, 1 responden (2.3%) menjawab kurang setuju, tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel deskripsi kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama ataupun serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai, yang berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21.106 > 3,23$ dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah 0,05.
2. Secara parsial variabel deskripsi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai dan variabel yang paling dominan adalah variabel penempatan pegawai, yang berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.997 > 2.02$.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai *Adjusted R*



Square sebesar. 0.489. Angka ini menjelaskan bahwa 48.9% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan deskripsi kerja dan penempatan pegawai. Sedangkan sisanya 51.1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Saran

Variabel penempatan pegawai adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai, sehingga instansi disarankan mempertahankan dan meningkatkan sistem penempatan pegawai yang lebih baik, dengan menempatkan orang-orang yang tepat sehingga mampu bekerja secara maksimal bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Dalimunthe, Doli M. Ja'far dan Fadli dan Syarif, Fauzi. 2010. Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. USU Press, Medan.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan. CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.