

PENGARUH JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI INTAN PEKANBARU RIAU

Eddi Suprayitno^{*1}, Faisal Ali^{*2}

^{1,2}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id, faisal.ali@gmail.com

ABSTRACT

This research is to determine the influence of position and mutation of employees ' performance at PT Plantation Nusantara V Sei Intan Pekanbaru Riau. The samples used in this study were as many as 50 respondents. The data analysis techniques used are qualitative methods, statistical methods using SPSS v 19.0 programs. Primary data collection is conducted through questionnaires distributed to employees of PT Nusantara V Kebun Sei Intan. The method of analysis used is quantitative deskriptif using multiple linear regression. The results proved that the position variables affect positively and insignificant to the employee's performance and the mutation variables are positively and insignificant to the employee's performance, as well as the position and mutation variables Simultaneously positive and significant impact on employee performance.

Keywords: job title, mutation, employee performance

1. Pendahuluan

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Untuk dapat menghadapi tantangan dalam era globalisasi, maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana suatu perusahaan melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan, baik pembenahan dari sisi kelembagaan maupun perilaku karyawan sendiri. Perbaikan kinerja karyawan dalam memberikan kemajuan dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing karyawan dalam suatu perusahaan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian kinerja. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi, baik itu pemerintah atau swasta merupakan strategi untuk peningkatan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja karyawan yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan. Walaupun demikian

penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kualitatif, kuantitatif dan ketepatan waktu untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peranan penting.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan terbesar di Indonesia. Perusahaan sering melakukan Mutasi (pemindahan) karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang sifatnya sejajar yang bertujuan untuk melakukan penyegaran, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Mutasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di perusahaan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pendorong agar kinerja karyawan meningkat dan untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya agar dapat tercipta penyegaran terhadap karyawan dan penyegaran terhadap organisasi.

Selain itu untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah artikan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasari atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Perusahaan menetapkan ketentuan tentang perpindahan

karyawan, seperti yang diatur dalam perjanjian kerja bersama pihak manajemen dengan Serikat Pekerja pasal 15 tentang pengangkatan dan mutasi jabatan.

Perusahaan berusaha menempatkan semua karyawan sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Namun demikian, pihak bagian ke karyawan perusahaan tidak menampik masih adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan. Selain daripada itu ada juga kinerja beberapa karyawan yang bekerja kurang teliti atau kurang serius di dalam melaksanakan pekerjaan.

Di samping itu, akibat kecerobohan karyawan dalam bekerja sering mengakibatkan kerugian terhadap peralatan atau aset yang digunakan, seperti hilang, rusak dan sebagainya. Untuk itu setiap karyawan sejatinya dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Berdasarkan atas latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jabatan karyawan ditentukan oleh masa kerja bukan berdasarkan kemampuan dan pendidikan.
2. Banyak karyawan yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan bidang pendidikan dan kemampuannya
3. Pengangkatan jabatan dipengaruhi oleh kedekatan dengan orang tertentu atau pimpinan perusahaan.
4. Pemutasian jabatan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pada bidangnya.
5. Mutasi dilakukan karena adanya kedekatan dengan pimpinan perusahaan.
6. Prestasi kerja karyawan menurun karena kesenjangan jabatan

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.
2. Bagaimana pengaruh jabatan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.
3. Bagaimana pengaruh Jabatan dan Mutasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.
2. Mengetahui pengaruh jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.
3. Mengetahui pengaruh jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung :

1. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau mengenai pengaruh Jabatan dan Mutasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.
3. Bagi Akademisi
Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.

1.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau
2. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.
3. Jabatan dan Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau

2. Metode Penelitian

2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah Pengaruh Jabatan dan Mutasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.

2.2. Populasi

Menurut Umar (2006:73) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau yang berjumlah 520 orang.

2.3. Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Umar (2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Dimana : n = jumlah sampel
N = ukuran populasi
e = batas kesalahan

Dengan demikian, jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{520}{(1 + 520 ((0,1)^2))} = 49,23$$

Pada penelitian ini jumlah sampel dibulatkan menjadi 50 orang dengan kriteria karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Pekanbaru.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara (interview)
Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkompetensi bagi perolehan data untuk penelitian ini.
- b. Pengamatan (Observasi)

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian pada perusahaan.

- c. Study Dokumen
Studi dokumen adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dari perusahaan tempat melakukan penelitian tersebut. Informasi diperoleh dari dokumentasi yang terdapat di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau.

- d. Angket (*Quesioner*)
Yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan tertutup yang berjumlah 18 pertanyaan terdiri dari 6 pertanyaan setiap variable. Pemberian nilai terhadap jawaban pertanyaan pada kuesioner menggunakan Skala Likert Pengukuran variabel, dilakukan dengan teknik penskalaan, setelah data primer diperoleh, maka semua jawaban dari kuesioner yang masih bersifat kualitatif harus dikuantitatifkan dengan memberi bobot pada semua jawaban dengan Skala Likert 5 butir mulai 1 sampai dengan 5 di kedua ekstremnya untuk menunjukkan tingkat pengaruh dari sangat rendah sampai sangat tinggi. Merangking faktor-faktor dominan dengan menggunakan indeks dan nilai varian. Nilai indeks tinggi memberikan nilai peringkat lebih atas dan seterusnya. Pemberian nilai dan kategori jawaban pada tiap-tiap pertanyaan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Kurang setuju = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat tidak setuju = 1

- e. Studi Perpustakaan
Dalam penelitian ini, penulis mempelajari buku- buku teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Buku- buku tersebut didapat dari perpustakaan, mass media, dan perkuliahan.

2.5. Definisi Operasional Variabel

Defenisi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
----	----------	-----------	------------------

1.	Jabatan (X_1)	- Senioritas - Kualifikasi - Pendidikan - Kinerja - Karsa dan Daya Cipta, - Tingkat Loyalitas - Kejujuran	Diukur melalui angket dengan menggunakan Skala Likert
2.	Mutasi (X_2)	- Frekuensi Mutasi - Alasan Mutasi - Ketepatan dalam mutasi	Diukur melalui angket dengan menggunakan Skala Likert
3.	Kinerja (Y)	- Mutu pekerjaan - Kuantitas pekerjaan - Pengetahuan pekerjaan - Penguasaan pekerjaan - Disiplin - Tanggung jawab - Hubungan dan kerjasama - Inisiatif - Sikap - Partisipasi	Diukur melalui angket dengan menggunakan Skala Likert

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pada uji-t nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ditentukan dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan derajat kebebasan. Tingkat kesalahan yang dipakai adalah alpha 5% dan

derajat kebebasan (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 50 dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan yaitu sebanyak 2 variabel, maka $df = 50 - 2 = 48$. Pada taraf signifikan 5%, nilai t_{tabel} adalah 1,676. Kriteria pengambilan keputusan: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 5.11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.782	1.163		-1.532	.132
	Jabatan	0.247	.071	.405	1.464	.001
	Mutasi	0.294	.069	.495	1.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 19.0 2017

Berdasarkan tabel 5.11, maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Jabatan (X_1)

Variabel Jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,464) lebih kecil dari t_{tabel} (1,676) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi

jabatan seorang karyawan maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan akan meningkat. Sebaliknya, jika semakin rendah jabatan seorang karyawan maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan akan menurun.

2. Variabel Mutasi (X_2)

Variabel Mutasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,234) lebih kecil dari t_{tabel} (1,676) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika mutasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan karir seorang karyawan maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika mutasi dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta tidak sesuai dengan karir seorang karyawan

maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan juga akan menurun.

b. Uji Signifikansi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.782	1.163		-1.532	.132		
Jabatan	0.247	.071	.405	1.464	.001	.074	13.464
Mutasi	0.294	.069	.495	1.234	.000	.067	14.841

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 19.0 2017

Berdasarkan tabel 5.12, persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = (-1.782) + 0.247 X_1 + 0.294 X_2 + e$$

Model regresi untuk persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar -1.782. Hal ini menyatakan bahwa jika faktor jabatan dan mutasi diabaikan, maka nilai kinerja karyawan sebesar -1.782.
2. Koefisien regresi untuk variabel jabatan sebesar 0.247. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% faktor jabatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24.7%.
3. Koefisien regresi untuk variabel mutasi sebesar 0.294. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% faktor mutasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 29.4%.

3.2. Pembahasan

Variabel Jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,464) lebih kecil dari t_{tabel} (1,676) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik jabatan seorang karyawan maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan akan baik.

Hal ini disebabkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Medan telah terjadi penempatan jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan kinerja karyawan. Ini terlihat dari pola dan cara jabatan yang ada di duduki orang-orang yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidangnya, seringnya terjadi dialog antara atasan dan bawahan mengenai penjelasan tentang apa-apa saja yang menjadi tugas bawahannya, pemberian perintah untuk melakukan pekerjaan tertentu serta pujian bagi karyawan berprestasi dan teguran bagi bawahan yang kurang baik. Hal ini membuat terjadi suatu pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan.

Variabel Mutasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,234) lebih kecil dari t_{tabel} (1,676) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika mutasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan karir seorang karyawan maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan juga akan meningkat. Hal ini terlihat pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan yang melakukan mutasi yang sesuai serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang

memperlihatkan prestasi kerja yang baik, kenaikan jabatan selalu ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini memberikan pengaruh sangat signifikan antara mutasi dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan.

Menurut Shalter (2011: 78) Jabatan adalah sebagian atau cabang dari suatu organisasi besar yang mempunyai tanggung jawab dan fungsi yang spesifik. Sementara menurut pendapat Effendy (2000:13) Salah satu tujuan mutasi kerja yaitu untuk melaksanakan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat atau “*the right man on the right place*”. Dengan demikian akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Untuk itu mutasi dalam suatu perusahaan memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Bila tidak demikian, mutasi yang dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan justru merugikan perusahaan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas kinerja yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi dan kinerjanya.

Hubungan teoritis mengenai hubungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang berpengaruh secara positif dan signifikan diantara jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial, jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan.
2. Secara parsial, mutasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan.
3. Secara serempak (simultan) Jabatan dan Mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan.
4. Secara keseluruhan variabel jabatan menjadi variabel yang paling mendominasi pengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen sumber daya manusia perubahan, cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Kekaryawanan (Personal Management)*. Bandung: Alumni.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: ghalia indonesia
- PT Perkebunan Nusantara V 2015. Profil Perusahaan. <http://www.ptpn12.com/index.php/tentang-kami/profil>. (Diakses tanggal 20 Maret 2017).

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen sumber daya manusia (human resources management jilid 2)*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Siagian.S.P. 2001.*Teori Motivasi DanImplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henrys. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi IV)*. Jakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian*. Jakarta: LP3ES.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 11.0 For Windows*. Jakarta: Alfbeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.2014. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi