

PENGARUH PELAKSANAAN SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KCP WATANSOPPENG

Surianti¹, Hj. Andi Adawiah², Rizal³
Manajemen

Universitas Lamappapoleonro

e-mail : surianti@stie.ypls.ac.id¹, andi.adawiah@stie.ypls.ac.id², rizal.lamapol@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Seleksi dan pengembangan karir serta Pengaruh Pengembangan Karir secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng. Pada PT Pegadaian KCP Watansoppeng dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya. selain itu dalam pengembangan karir terdapat masalah seperti kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, penilaian kerja yang kurang objektif dan adil terhadap karyawan, dan tidak sesuainya tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $4,219 > t$ tabel $1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Prestasi Kerja. Diharapkan agar Pihak PT. Pegadaian KCP Watansoppeng, hendaknya lebih memperhatikan Sistem Seleksi yang diterapkan, dan lebih menekankan pada Hasil Kerja dan karakteristik pribadi karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kata Kunci : Seleksi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of the implementation of selection and career development as well as the effect of simultaneous career development on employee performance at PT. Pawnshop KCP Watansoppeng. At PT Pegadaian KCP Watansoppeng in selecting prospective employees based on family relations who have a position within the company, not based on the results of the selection that has been obtained because of an employee selection process in general. In addition, in career development there are problems such as the lack of training provided by the company to employees, work assessments that are less objective and fair to employees, and the inappropriate level of education and assignments given by the company so that it can reduce employee performance. From the results of the tests carried out based on the T test, it can be concluded that at a significant level of 0.05, the results of t count $4.219 > t$ table 1.96 then H_0 is rejected and H_a is accepted. With this it can be concluded that there is a significant influence between selection on work performance. It is hoped that PT. Pegadaian KCP Watansoppeng, should pay more attention to the Selection System that is applied, and put more emphasis on Work Results and employee personal characteristics so that employee performance can be further improved.

Keywords: Selection, Career Development, Job Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap

perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan

ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat organisasi meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Maka untuk memiliki keunggulan suatu perusahaan bergantung dari manajemen suatu perusahaan itu. Menanggapi persaingan yang ketat, organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan datang dari kecakapan manusianya.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon-calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya.

Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada

suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan dari seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian atau pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap diposisikan/mengisi dalam jabatan atau posisi tertentu.

Kemudian pada pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya. Pada Perusahaan, pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan Efektifitas karyawan sebab pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya.

Bagi perusahaan melakukan kegiatan penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berimbas nantinya kepada laba perusahaan itu sendiri. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian prestasi kerja karyawan dapat memacu atau memotivasi Karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Dan dalam hal itu karyawan mendapatkan umpan balik atas hasil kerjanya yang telah dicapai.

Penulis melihat satu indikasi dimana pada PT Pegadaian KCP Watansoppeng dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya, selain itu dalam pengembangan karir terdapat masalah seperti kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, penilaian kerja yang kurang objektif

dan adil terhadap karyawan, dan tidak sesuai tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. hal itu terlihat dari masih banyak karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan, kurangnya pemahaman karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan, dan seringnya karyawan .

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan semakin berkembangnya teknologi maka mengakibatkan makin berkembangnya pemahaman manusia akan pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan perkembangan sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi akan memberikan keunggulan dalam bersaing. Maka setiap organisasi membuat sasaran, dan strategi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2003:10), yang menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2002:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2. Analisis Kinerja

Untuk mendapatkan calon karyawan perusahaan terlebih dahulu menentukan jabatan kosong serta membuat analisis pekerjaan, dengan tujuan memperoleh keterangan, informasi serta kualifikasi yang diperlukan oleh pemegang jabatan ataupun menentukan tingkat gaji dan upah. Proses analisis pekerjaan sendiri sebenarnya merupakan proses pengumpulan data melalui berbagai pendekatan baik melalui wawancara, observasi pengamatan maupun dengan kuesioner terhadap suatu jabatan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:128) “ Analisis pekerjaan didefinisikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistematis.

Dari beberapa pengertian mengenai analisis pekerjaan (*job analysis*) dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan adalah prosedur mempelajari dan mengumpulkan melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap pekerjaan untuk menentukan kualifikasi yang diperlukan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk jabatan atau pekerjaan tertentu.

3. Penarikan Tenaga Kerja

Proses penarikan tenaga kerja merupakan satu kegiatan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mendapatkan calon tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang kosong. Menurut Flippo dalam Wahyudi (2002:74) menyatakan bahwa : “*Recruitmen is process of searching for prospective employess and stimulating them to apply for jobs in the organization*”. Menurut Simamora (2004:212) “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keKaryawanan.

Berdasarkan definisi yang telah di uraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan memikat sejumlah calon karyawan yang berpotensi serta memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengembangan Karir

Menurut Panggabean (2004:63), pengembangan karir adalah semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja. Sedangkan Menurut Gary Dessler (2007:5), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Dan Menurut Gary Dessler (2007:8), menyatakan bahwa walaupun perencanaan karir penting dalam fase sebuah karir, namun terdapat poin dalam perjalanan karir yang juga cukup krusial.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Operasional

- a) Pelaksanaan Seleksi (X1), merupakan proses yang dibutuhkan perusahaan untuk memutuskan karyawan yang tepat dari beberapa calon karyawan untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu.
- b) Pengembangan Karir (X2), Semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan,

pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng , yakni berjumlah 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*, yaitu mengambil semua populasi menjadi Sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Observasi
Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai sistem seleksi yang diterapkan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng
- b. Interview
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.
- c. Studi Pustaka
Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.
- d. Kuesioner
Menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

- 1) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan seleksi, dan

pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

- 2) Analisis regresi sberganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Seleksi dan pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002 : 250) dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Pelaksanaan Seleksi

X₂ = Pengembangan Karir

b₁, b₂,= Koefisien regresi yang hendak diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Responden

berdasarkan umur, yang menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata berumur antara 26 – 45 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng adalah sebagian besar berumur antara 26 – 45 tahun yakni sebesar 21 orang (46,67%).

Berdasarkan jenis kelamin, nampak bahwa sebagian besar didominasi oleh responden yang mempunyai jenis kelamin Perempuan yakni sebesar 26 orang atau 57,78%. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar Karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng adalah Perempuan.

berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir responden adalah Sarjana yakni sebesar 20 orang atau 44,44%. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng adalah rata-rata mempunyai pendidikan Sarjana/Strata Satu.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai status perkawinan Nampak bahwa sebagian besar status perkawinan responden adalah sudah kawin yakni sebesar 27 orang atau 60,00%, hal ini dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar status perkawinan responden adalah sudah kawin

2. Pengujian Data

Berikut hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan berdasar pengolahan data statistik dengan bantuan program SPSS :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Seleksi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,844	0,195	Valid
2	0,799	0,195	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,581	0,195	Valid
2	0,651	0,195	Valid
3	0,686	0,195	Valid
4	0,652	0,195	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,751	0,195	Valid
2	0,821	0,195	Valid
3	0,810	0,195	Valid

3. Pembahasan

Koefisien regresi variabel Seleksi (X₁) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel Seleksi (X₁) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Selanjutnya Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung 4,219 > t tabel 1,96 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Prestasi Kerja. Hal ini Sejalan dengan pendapat Kaswan (2012), faktor yang mempengaruhi Prestasi karyawan salah satunya adalah aspek seleksi. Terkait seberapa cermat atau ketat perusahaan dalam menyeleksi tenaga kerja. Jika perusahaan mempunyai komitmen terhadap kinerja maka

harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, salah satunya adalah seleksi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa teori tersebut adalah terbukti pada perusahaan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng bahwa seleksi akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga kegiatan seleksi pada perusahaan ini harus lebih diperbaiki, terkait proses atau cara yang digunakan dalam menyeleksi tenaga kerja, kriteria dari seleksi dan penilaian kelulusannya agar lebih diperketat.

Koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel pengembangan karir (X_2) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Artinya apabila ada peningkatan Pengembangan karir (X_2) maka Prestasi kerja akan meningkat. Selanjutnya Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $3,782 > t$ tabel $1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Megita (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja karyawan. pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik agar karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan Prestasi Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Seleksi dan Pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Pelaksanaan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng
2. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.
3. variabel Seleksi dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya.
- Bambang, Kusriyanto, (2007), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen, Cetakan kedua, LPPM, Jakarta
- Gary dessler, (2007), *MSDM*, Edisi kesepuluh, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan duabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, Malayu S.P., Drs., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, Malayu S.P., Drs., 2002,

-
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, *Manajemen Personal*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ike Rachmawati Kusdiyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah dan Mukaram (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Megita, Candra. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia." Dalam Jurnal (Vol.4) No.1. Jurusan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S,(2004), *MSDM*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Siagian, Sondang,P, (2002), *MSDM*, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, Drs., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudjana, Prof., DR., M.A., M.Sc., 2000, *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Baru, Bandung: Tarsito
- Werther b, William And Keith Davis, 1996, *Human Resources And Personel Management*, Mc Graw Hill, Singapore