

**HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA KEPOLISIAN RESORT KOTA (POLRESTA)
PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan sebagai
salah satu persyaratan Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



Oleh:

**ERNI SILAEN
01042/2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Semangat
Kerja Pegawai Pada Kepolisian Resort Kota
(POLRESTA) Padang

Nama : Erni Silaen

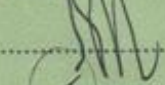
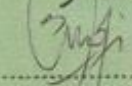
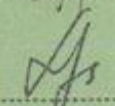
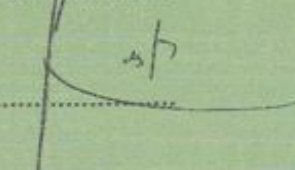
NIM/BP : 01042/2008

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	
2. Sekretaris	: Drs. Irsyad, M.Pd	
3. Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	
4. Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd	
5. Anggota	: Sulastri, S.Pd., M.Pd	

ABSTRAK

Judul : Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai
pada Kepolisian Resort Kota (POLRESTA) Padang
Penulis : Erni Silaen
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang terdapat pada Polresta Padang yaitu dalam semangat kerja pegawai yang masih kurang tinggi, salah satu faktor yang diduga penyebabnya adalah penempatan pegawai yang kurang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja pegawai Polresta Padang, penempatan pegawai Polresta Padang, dan ada tidaknya hubungan yang berarti antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Polresta Padang. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan semangat kerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai Polresta Padang yang berjumlah 526 orang, kecuali Kabag, Kasi dan Kasat. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Teknik Stratified Proportional Random Sampling* dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Instrumen telah dilakukan uji coba terhadap kedua variabel untuk mengetahui valid dan reliabel, hasil uji coba menunjukkan valid dan reliabel. Validitas instrumen variabel penempatan $\rho_{xy} = 0,994$ dan variabel semangat kerja $\rho_{xy} = 0,984$ pada taraf kepercayaan 99%. Sedangkan Reliabilitas instrumen pada variabel penempatan diperoleh nilai 0,784 dan variabel semangat kerja diperoleh nilai 0,801. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) semangat kerja pegawai pada Polresta Padang sudah baik; 2) penempatan pegawai pada Polresta Padang juga sudah baik; 3) terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Polresta Padang pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Polresta Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Polresta Padang”. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta fasilitas dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd sebagai Pembimbing I dan Drs. Irsyad, M.Pd selaku Pembimbing II yang dengan penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaannya meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan mereka untuk membimbing, memberi arahan pada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, Dra. Lusi Susanti, M.Pd dan Dra. Sulastri, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Para dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing selama perkuliahan, serta segenap karyawan yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
5. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik dan Kepala Polresta Padang yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat serta izin dalam pelaksanaan penelitian, serta seluruh staf pegawai POLRESTA Padang yang telah membantu pengisian angket atau kuesioner.
6. Kedua orangtua penulis, terimakasih penulis ucapkan atas segenap doa, dukungan, nasehat dan curahan kasih sayang yang melimpah. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada adik-adik penulis yang penulis sayangi.

7. Sahabat dan rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2008, yang telah memberikan bantuan yang tak ternilai dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Agustus 2012

Penulis

Erni Silaen

01042/2008

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Semangat Kerja	7
1. Pengertian Semangat Kerja.....	7
2. Pentingnya Semangat Kerja	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	9
4. Indikator Semangat Kerja	10
B. Penempatan.....	14
1. Pengertian Penempatan.....	14
2. Pentingnya Penempatan.....	15
3. Sistem Penempatan.....	16
4. Prosedur Penempatan	17
5. Indikator Penempatan	18
C. Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Polresta Padang.....	22
D. Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja	32
E. Kerangka Berfikir.....	33
F. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Instrumen Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	50
B. Pengujian Persyaratan Analisis Chi Kuadrat.....	55
C. Pengujian Hipotesis.....	56
D. Pembahasan	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA.....	64-65
----------------------------	--------------

LAMPIRAN	66-106
-----------------------	---------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai pada Polresta Kota Padang	37
2. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian.....	40
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata dan Masa Kerja.....	42
4. Klasifikasi Hasil Penelitian Masing-Masing Variabel.....	48
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai Polresta Padang	50
6. Rata-Rata Per Indikator.....	51
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai Polresta Padang	53
8. Rata-Rata Per Indikator.....	54
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	55
10. Hasil Uji Normalitas Data dengan Rumus Chi Kuadrat	56
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji R dan Tabel Uji T.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir Penelitian tentang Hubungan Penempatan Dengan Semangat Kerja.....	34
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai pada Polresta Padang	51
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Penempatan pada Polresta Padang	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	66
2. Pengantar Angket	68
3. Angket Penelitian.....	71
4. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel X	77
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	78
6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
7. Tabulasi dan Penelitian Penempatan.....	85
8. Tabulasi dan Penelitian Semangat Kerja Pegawai.....	86
9. Hasil Skor Penempatan dan Semangat Kerja Pegawai	87
10. Pengolahan Data Mentah Hasil Penelitian	88
11. Pengolahan Data dengan Rumus Product Moment	97
12. Tabel Kritik Z Score	99
13. Tabel Harga Kritik dari R Product Moment	100
14. Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi T	101
15. Tabel Harga Kritik Chi-Kuadrat	102
16. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	103
17. Surat Izin Penelitian	104
18. Surat Permohonan Penelitian	105
19. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia atau sumber tenaga yang ada di dalam organisasi. Demikian juga halnya di lembaga Pemerintahan dan Aparatur Negara, pegawai sebagai sumber tenaga yang memegang peranan penting dalam pencapaian organisasi. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah sumber tenaga dari seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Keberhasilan pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada kemungkinan pegawai berhasil dalam pekerjaan karena memiliki semangat, kemampuan dan keterampilan. Menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik

Semangat kerja sangat penting bagi pegawai karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Menurut Nitisemito (2002:174), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah 1) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, 2) gaji atau upah tinggi, 3) status sosial pekerjaan, 4) mutasi, 5) penempatan 6) suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan dan 7) promosi. Penempatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah penempatan.

Penempatan penting dilakukan terhadap pegawai dalam organisasi, karena penempatan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga semangat kerja pegawai meningkat. Setiap organisasi atau lembaga pemerintahan harus mampu menempatkan para pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat kerja pegawai (Nitisemito, 2002:174). Adapun yang dimaksud dengan penempatan, menurut Hasibuan (2008:179) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi jabatan pekerjaan

Berdasarkan pengamatan penulis pada saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen tanggal 27 Juni 2011 sampai dengan 9 September 2011 di Polresta Padang, terlihat masih rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini

dapat dilihat dari fenomena berikut ini : (1) masih ada sebagian pegawai yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaannya tidak selesai (2) adanya sebagian pegawai melamun dalam ruangan kantor tanpa melakukan kegiatan (3) adanya sebagian pegawai yang melaksanakan pekerjaannya secara monoton (4) masih ada sebagian pegawai yang bekerja dengan arahan dan bimbingan dari atasan. Fenomena tersebut diatas mencerminkan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah pada Polresta Padang, belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Selain itu penulis juga menemukan beberapa fenomena dari penempatan diantaranya : (1) adanya sebagian pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, misalnya ada pegawai memiliki latar belakang lulusan SMA ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya tersebut (2) adanya sebagian pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keterampilan dipunyai pegawai, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memiliki keterampilan teknis ditempatkan pada bagian administrasi (3) sebagian pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan pengalaman kerja pegawai sebelumnya dengan jabatan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan sebagaimana yang diungkapkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut **“Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kepolisian Resort Kota (POLRESTA) Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Semangat kerja merupakan kondisi atau suasana batin seseorang yang dapat dilihat dari tingkah lakunya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu menurut Nitisemito (2002:174) bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah tinggi, status sosial pekerjaan, mutasi, penempatan, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan dan promosi. Sedangkan menurut Anoraga (1998) faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan.

Nitisemito (2002:168), mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan karyawan memiliki loyalitas, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah penempatan pegawai. Faktor tersebut diprediksi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Menurut Tohardi (2002:67), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan

keterampilan atau pengetahuan di organisasi atau perusahaan. Penempatan yang tepat yang terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil.

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diduga bahwa penempatan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diketahui banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada masalah “ **Hubungan Penempatan Pegawai dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kepolisian Resort Kota (POLRESTA) Padang**”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah semangat kerja pegawai di POLRESTA Padang?
2. Bagaimanakah penempatan pegawai di POLRESTA Padang?
3. Apakah terdapat hubungan penempatan dengan semangat kerja pegawai pada POLRESTA Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Semangat kerja pegawai POLRESTA Padang.
2. Penempatan pegawai POLRESTA Padang.
3. Ada/tidaknya hubungan antara penempatan dengan semangat kerja pegawai POLRESTA Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Pemimpin, sebagai bahan masukan dalam upaya melakukan penempatan pegawai. Pemimpin harus dapat menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengawasan guna dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada POLRESTA Padang
2. Pegawai, sebagai masukan atau informasi bagi pegawai POLRESTA Padang, terutama untuk meningkatkan semangat kerjanya.

3. Penulis, untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja pada POLRESTA Kota Padang dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Semangat kerja pegawai POLRESTA Padang sudah baik, dengan skor rata-rata (Mean) 151,17, skor ideal 175 dan standar deviasi (SD) 6,95.
2. Penempatan pegawai POLRESTA Padang juga sudah berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata (Mean) yang diperoleh 140,01, skor maksimal 175, standar deviasi 7,75.
3. Terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada POLRESTA Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi diperoleh $r_{hitung} = 0,708 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya penempatan mempengaruhi semangat kerja pegawai pada polresta kota padang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan POLRESTA Kota Padang, agar menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang mereka miliki. Dengan penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai.

2. Diharapkan kepada pegawai POLRESTA Kota Padang agar dapat menjadi masukan atau informasi dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Oleh sebab itu, pegawai dapat melakukan berbagai cara guna meningkatkan semangat kerja mereka.
3. Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan penempatan dan semangat kerja serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Alex, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga. 1998. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Chochran, William G. 2010. *Sampling Techniques*. (Rudiansyah Terjemahan). Inc: John Wiley dan Sons. Buku asli diterbitkan tahun 1977
- Domi C Matutina. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fautisno C. Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Flippo, Edwin B. 1990. *Personel Management*. Sixth Edition. McGraw Hill, New York.
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Maier. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis dan Jakcson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nana Sudjana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Nawawi Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Salim, Emil. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN.