

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA TBK KANTOR CABANG UMUM PERINTIS KEMERDEKAAN BANDUNG PERIODE TAHUN 2009-2010)

Wahyu Trinanda¹, T.t. Sipayung²

Universitas Telkom

Abstrak

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan salah satu asset berharga bagi perkembangan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia agar dapat diberdayakan secara optimal diantaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan penempatan pegawai yang sesuai. PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia memerlukan manajemen yang baik. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan (pengetahuan, keterampilan) dan terpenting lagi kesiapan pegawai yang bersangkutan untuk menerima tanggung jawab baru di lingkungan kerja baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari prestasi akademis (X1), pengalaman kerja (X2), serta kesehatan fisik dan mental (X3). Sedangkan variabel terikat penelitian adalah prestasi kerja (Y). Data sekunder diambil dari literatur serta dokumen yang relevan dengan judul dan tema penelitian. Sementara data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 37 responden, merupakan pegawai yang mengalami penempatan di PT Bank Negara Indonesia KCU JPK Bandung. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data serta menguji hipotesis yang diajukan, selain itu dilakukan juga analisis kualitatif menggunakan garis linier kontinum untuk mengenahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai dan prestasi kerja, serta bagaimana pengaruh keduanya. Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa secara simultan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,385 atau 38,5% sedangkan sisanya sebesar 0,615 atau 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Kata kunci: Penempatan pegawai, Prestasi kerja

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

1.1.1 Gambaran Umum PT Bank Negara Indonesia Tbk

Berdiri sejak 1946, BNI yang merupakan kependekan dari Bank Negara Indonesia, adalah bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai 'BNI 46'. Penggunaan nama panggilan yang lebih mudah diingat 'Bank BNI' ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988.

Tahun 1992, status hukum dan nama BNI berubah menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero), sementara keputusan untuk menjadi perusahaan publik diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996. Pada tahun 2004, identitas perusahaan yang diperbaharui mulai digunakan untuk menggambarkan prospek masa depan yang lebih baik, setelah keberhasilan mengarungi masa-masa sulit. Sebutan 'Bank BNI' dipersingkat menjadi 'BNI', sedangkan tahun pendirian '46' digunakan dalam logo perusahaan untuk meneguhkan kebanggaan sebagai bank nasional pertama yang lahir pada era Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1.1.2 Visi, Misi, dan Logo PT Bank Negara Indonesia

Visi dan misi PT Bank Negara Indonesia Tbk. diperlukan sebagai langkah awal untuk memahami strategi bisnis perusahaan secara umum.

- a. Visi
Menjadi Bank kebanggaan nasional yang Unggul, Terkemuka, dan Terdepan dalam Layanan dan Kinerja.
- b. Misi
 1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama (*the bank choice*).
 2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
 3. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
 4. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Logo Bank Negara Indonesia

GAMBAR 1.1
LOGO BANK NEGARA INDONESIA

Logo Lama



Logo Baru



Sumber : <http://opiniherry.wordpress.com/category/bni-46>

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dihindari untuk menghadapi kondisi yang kian kompetitif dan dinamis dalam persaingan globalisasi. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi,

intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Untuk mampu bersaing, organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, sanggup beradaptasi dengan cepat dalam setiap perubahan yang terjadi, serta mampu bekerja dengan cara-cara.

Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan penting karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas perusahaan. Sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Saksone (1997 : 102) Eksistensi pegawai atau pekerja di dalam perusahaan baik swasta maupun pemerintahan sangat penting, karena tanpa kehadiran pegawai atau pekerja, segala faktor produksi, modal, alam atau yang lainnya tidak akan mempunyai arti dan manfaat bagi semua pihak, juga tidak bagi perusahaan itu sendiri.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Allen mengemukakan pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda perusahaan yaitu “Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” (As’ad, 2002 : 100)

Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia.

Penempatan pegawai merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian, pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi

yaitu kesesuaian antara keahlian pegawai yang disyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan di mana setiap pegawai diberikan peluang yang sama untuk berkembang (Gomes, 1997 : 117).

Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan ungkapan “*The Right Man in the Right Place and The Right Man on The Right Job*”. Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti menurunnya semangat dan kegairahan kerja maupun prestasi kerja, yang berakibat menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

PT Bank Negara Indonesia, Tbk yang cukup banyak penyerap tenaga kerja menganggap masalah penempatan pegawai merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan SDM yang ada demi mencetak pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Seperti umumnya perusahaan lain, di PT Bank Negara Indonesia penempatan tidak hanya berlaku untuk pegawai baru saja, akan tetapi berlaku pula untuk karyawan lama dalam posisi dan jabatan yang baru sebagai akibat adanya program mutasi yang dilakukan perusahaan.

Selama tahun 2009 – 2010 terdapat 37 pegawai baru maupun lama yang menempati beberapa posisi dengan rincian sebanyak 25 pegawai *front liner* dan 12 pegawai *back office*. Total keseluruhan pegawai Bank Negara Indonesia sendiri berjumlah 276 pegawai yang terdiri dari 160 pegawai tetap serta 116 tenaga kerja *outsourcing* yang tersebar pada 12 kantor di wilayah Bandung.

Berdasarkan wawancara dengan kepala administrasi di PT Bank Negara Indonesia, Tbk yang dilakukan pada hari Rabu 11 Mei 2011, selama kurun waktu tahun 2006 – 2010 PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung

mencatat tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan. Fluktuasi kenaikan absensi ini mengindikasikan tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dalam tabel dan grafik ketidakhadiran pegawai berikut ini :

TABEL 1.1
DATA ABSENSI PEGAWAI
TAHUN 2006 – 2010

Tahun	Sakit	Izin	Jumlah Persentase Absensi
2006	1%	4%	5%
2007	0,5%	7,5%	8%
2008	0,75%	8,25%	9%
2009	1%	9%	10%
2010	3,25%	12,75%	16%

Sumber : Kepala Bagian Administrasi BNI KCU JPK Bandung, 2010

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PT Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Utama Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung yang berarti tingkat kemangkiran pegawai setiap tahunnya mengalami kenaikan. Apalagi pada tahun 2010 yang mencapai puncaknya sebesar 16% atau naik sebanyak 6% dari tahun sebelumnya.

PT Bank Negara Indonesia, Tbk berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkin.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, perusahaan dapat berbagai cara, salah satunya adalah dengan menempatkan pegawai secara tepat. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat, kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai.

Lebih lanjut dari wawancara dengan Dedi Setiawan selaku kepala bagian administrasi yang ada, prestasi kerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung belum optimal. Pada kenyataannya, masih ada pegawai yang kurang berprestasi seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut.

Belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung tersebut berasal dari program penempatan pegawai yang dilakukan perusahaan, sehingga mengakibatkan prestasi kerja tidak sesuai yang ditargetkan. Seperti diungkap oleh Hasibuan (2001 : 193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Prestasi suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau tidak bersemangat dalam kegiatan perusahaan, maka dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan bersangkutan. Prestasi kerja pegawai dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku para pegawai.

Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja yang optimal. Hasibuan (2001 : 71) berpendapat bahwa penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Alasan penulis mengadakan penelitian di PT Bank Negara Indonesia, Tbk ini karena perusahaan tersebut sangat berhubungan sekali dengan

masalah sumber daya manusia khususnya masalah penempatan pegawai dan prestasi kerja. Selain itu, perusahaan ini pun telah lama berdiri, sehingga banyak diperoleh informasi-informasi atas pengalaman perusahaan dari tahun ke tahun mengenai masalah penempatan pegawai serta prestasi kerja yang menyertainya. Banyak pegawai yang di-PHK, dimutasikan, diliburkan, dipindahkan ke bagian lain, ada yang naik jabatan, diturunkan dari jabatannya bahkan ada yang tetap pada posisi jabatannya sementara yang lain sudah mengalami perubahan pada posisi jabatan mereka masing-masing. Selain itu, juga ada pekerja yang bekerja dengan bergairah dan semangat tinggi, sementara di sisi lain ada pekerja yang malas, tidak bersemangat bahkan ada yang bekerja dengan asal-asalan tidak sesuai dengan dirinya sendiri. Semua inilah yang dapat kita lihat pada kenyataan di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Umum Perintis Kemerdekaan Bandung Periode Tahun 2009-2010”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai penempatan pegawai dan prestasi kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Perintis Kemerdekaan Bandung?
- b. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja (kinerja) PT Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Perintis Kemerdekaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai penempatan pegawai dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Bank Negara Indonesia Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung :

- a. Mengetahui tanggapan pegawai mengenai penempatan pegawai dan prestasi kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Perintis Kemerdekaan.
- b. Mengetahui besarnya pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja (kinerja) PT Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Perintis Kemerdekaan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran tentang kondisi penempatan pegawai dan prestasi kerja serta bahan masukan yang dapat digunakan perusahaan sebagai pertimbangan dalam melaksanakan penempatan kerja.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penempatan pegawai dan hubungannya dengan prestasi kerja.

1.6 Sistematika Penelitian

- a. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara ringkas mengenai gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang konsep-konsep dan teori-teori yang berhubungan dengan rumusan masalah yang dirumuskan.

c. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data.

d. BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan dengan jelas mengenai analisis data dan pembahasan dari perumusan masalah yang telah ditetapkan.

e. BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil-hasil yang didapatkan dari penelitian, dan juga diberikan saran-saran baik untuk perusahaan ataupun untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada tiga puluh tujuh pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk KCU JPK Bandung mengenai penempatan pegawai dengan faktor-faktor pertimbangannya, yaitu prestasi akademis (X_1), pengalaman kerja (X_2), serta kesehatan fisik dan mental (X_3). Maka, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penulis menyimpulkan bahwa penempatan pegawai berdasarkan persepsi pegawai PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung berada dalam kategori baik (78,08%). Ini berarti bahwa pelaksanaan penempatan sudah terencana dan diterapkan dengan baik oleh pimpinan PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung. Prestasi kerja PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung yang digali melalui 3 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu, secara keseluruhan berdasarkan persepsi pegawai PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung berada dalam kategori tinggi (77,11%). Pegawai telah memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk lebih mengenal kemampuan yang dimiliki dan terus aktif berpartisipasi terhadap keberlangsungan perusahaan. Salah satu aspek yang harus diperhatikan yaitu kesadaran pegawai untuk lebih memperhatikan ketepatan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian secara keseluruhan variabel prestasi akademis, pengalaman kerja, serta kesehatan fisik dan mental yang merupakan faktor pertimbangan penempatan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk KCU JPK Bandung sebesar 38,5%. Hal tersebut juga berarti setiap kenaikan pada variabel prestasi akademis, pengalaman kerja, serta kesehatan fisik dan mental secara keseluruhan juga akan menaikkan prestasi kerja. Sementara berdasarkan hasil uji variabel penempatan pegawai secara parsial dapat diketahui bahwa variabel prestasi akademis, pengalaman kerja, serta kesehatan fisik dan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan variabel pengalaman kerja serta kesehatan fisik dan mental berdasarkan hasil uji statistik dengan teknik uji nilai t membuktikan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Ini berarti kedua variabel itu memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Sehingga penulis melakukan uji ulang (*trimming theory*) dengan tidak menyertakan variabel yang tidak signifikan yaitu pengalaman kerja dan kesehatan fisik dan mental.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

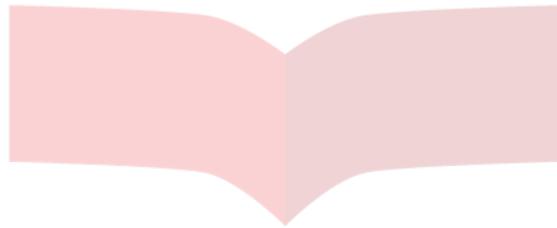
- a. Saran bagi perusahaan
 1. Sebaiknya manajemen melakukan kajian ulang terhadap penempatan pegawai yang diterapkan PT Bank Negara Indonesia, Tbk KCU JPK Bandung. Terutama mengenai prestasi akademis pegawai yang meliputi latar belakang

pendidikan serta pengalaman kerja yang menyangkut soal keterampilan pegawai. Hal ini dilakukan agar penerapan penempatan pegawai selanjutnya bisa terus dipertahankan dan ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

2. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan riwayat kesehatan pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk KCU JPK Bandung serta memberikan secara rutin konseling psikologi kepada mereka. Hal ini sesuai dengan prosedur penempatan di mana dalam standar yang diberikan pihak manajemen perusahaan mengharuskan mengikuti tes kesehatan sebelum menempati posisi tertentu. Psikologi pegawai juga harus diperhatikan dengan cara berinteraksi satu sama lain antar individu. Sehingga terjalin lingkungan yang baik untuk menciptakan prestasi kerja maksimal.
 3. Faktor residu atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini harus tetap menjadi perhatian manajemen agar bisa bersama-sama mengoptimalkan prestasi kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Umum Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung.
- b. Saran bagi penelitian selanjutnya
1. Penempatan pegawai maupun prestasi kerja merupakan teori yang sangat menarik untuk terus digali guna meningkatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih dalam mengenai penempatan pegawai dengan teori lainnya

yang berhubungan dengan pegawai ataupun perusahaan pada umumnya.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian dapat pula dikembangkan dengan menambahkan penelitian kualitatif agar hasil penelitian yang diperoleh lebih maksimal. Dengan penelitian kualitatif, hasil penelitian yang akan didapatkan lebih dalam dan tereksplorasi.



Daftar Pustaka

Buku

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2002). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Cushway, Barry. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media Computindo.
- Flippo, Edwin B. 2004. *Personal Management*, 7th Ed. Singapore: Mc.Graw Hill Company.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cordoso. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Gouzaly, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2001/2002/2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Marwansyah & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Angkasa.
- Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Saksono, Slamet. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Kedua*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2007/2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Nonparametris*. Bandung : CV Alfabeta.
- Schuller, R.S & Jackson S.E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Edisi Keenam, Jilid I*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Umum.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bandung : Sulita.

- Adeyemi-Bello, Tope. (2003). *The Impact of Leader Characteristics on The Performance of Organizational Members: An Exploratory Study*. Work Study, Vol. 52 No. 6, pp. 286 – 289. Emerald Group Publishing Limited.
- Haryati, Titi. (2008). *Pelaksanaan Pengadaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jurnal Pro Bisnis Vol. I No. 1, hal. 20-31. Purwokerto: STMIK Amikom.
- Murray & Rentell. (2008). *Procurement as A Shared Service in English Local Government*. International Journal of Public Sector Management Vol. 21 No. 5, pp. 540 – 555. Emerald Group Publishing Limited.
- Pandia, Komariah. (2007). *Fungsi Pengadaan Analisa Jabatan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, hal. 1-18. Bandung.
- Pesiwarissa, Edward L. (2008). *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua)*. “Jurnal Aplikasi Manajemen”. Volume 6 ; Nomor 1, hal 41-48. Papua : FISIP Uswim.
- Peppas, Spero C. (2006). *Diversity in The Workplace: Hispanic Perceptions of The Hiring Decision*. Employee Relations Vol. 28 No.2, pp. 119-129. Emerald Group Publishing Limited.
- Pitt, David J. (1999). *Improving Performance Through Self-Assessment*. International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 12 No. 2, pp. 45 – 54. Emerald Group Publishing Limited.
- Roslita & Widhiastuti. (2007). *Hubungan Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Bagian Pemasaran dengan Produktivitas Kerja pada PT Astaguna Wisesa Jakarta*, hal 78-88. Jakarta : STIE IPWIJA.

<http://jurnal.pdii.lipi.go.id/>

<http://www.emeraldinsight.com/index.htm>

www.bni.co.id



106

Telkom
University