

PENGARUH EFEKTIVITAS FUNGSI - FUNGSI MANAJEMEN DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG

Erdiansyah *)

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the implementation of management functions including human resources, planning and personnel recruitment, selection process of personnel recruitment, employee training, orientation of staff of the Office of Manpower of Palembang. In addition, this study also aims to identify differences in attitudes of staff towards the implementation of the functions of human resource management, has been carried out properly or not in the Labor Department of Palembang. In addition, this research also aims to provide basic data that can be used as material for the study similar information in the future.

The subject of this study were 40 employees, the Labor Department of Palembang as respondents or sample population as well as for research. Data were collected by using questionnaires or questionnaires and documentary studies, and then analyzed with quantitative data analysis method that is by komparasional bivariate statistical analysis using the technique Kai Square Test or Chi Square Test.

The results of this study show that: (1) planning and civil service recruitment has not been run well and have not been met as required, because only done more or less 30.2% (2) the hiring selection process has not been going well, because the new implemented approximately 18.9%, (3) employee training has not been run in accordance with the purpose of training purposes, because only done more or less 14.8%; (4) employee orientation is not running as it should, because newly implemented more or less 16.5%; (5) application of the functions of human resource management at the Department of Labor Palembang city, has not been properly implemented, because new only done more or less 21.1%; (6) hypothesis testing results prove that there was no significant difference between employees who stating that the application functions of human resource management has not properly implemented at the Department of Labor Palembang.

Keyword : Effectiveness, management of functions

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan dan perubahan yang terjadi mempunyai hubungan yang erat dengan tuntutan peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan manusia, yang secara luas disebut sebagai peningkatan mutu sumber daya manusia. Hal ini merupakan tantangan karena begitu pentingnya sumber daya manusia yang menyebabkan semakin

besarnya perhatian terhadap keberadaan penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) secara benar.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hidup yang dapat menggerakkan suatu organisasi dan merupakan komponen yang sangat penting dan menentukan bila dikelola dengan manajemen yang baik, karena sumber daya manusia

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja yang pada akhirnya akan mempunyai dampak secara langsung terhadap kesejahteraan organisasi itu sendiri.

Menurut Henry Simamora, ada dua alasan pokok yang menjadikan sumber daya manusia itu sangat penting, yaitu; “ a). Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan b). Sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. “ ¹⁾

Dari kedua alasan tersebut mengandung pengertian bahwa dalam suatu organisasi karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat merencanakan dan melaksanakan suatu kegiatan serta mengawasi pelaksanaannya baik kualitas maupun pembiayaannya, serta menentukan seluruh tujuan dan juga strategi yang akan diterapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yaitu orang-orang yang dapat kita sebut sebagai karyawan atau pegawai sangat berperan di dalamnya. Di samping kontribusi karyawan atau pegawai tersebut terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, juga para karyawan atau pegawai tersebut membutuhkan rasa keadilan dan kewajaran. Dengan demikian tanpa adanya sumber daya manusia untuk mengelola organisasi dengan efektif dan efisien, maka mustahil organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuannya.

Berkenaan dengan sumber daya manusia tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagai organisasi atau instansi yang bertanggungjawab terhadap tenaga kerja yang profesional di Kota ini, tidak terlepas oleh pengaruh-

pengaruh globalisasi yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persaingan yang semakin meningkat yang selanjutnya menuntut instansi ini untuk bekerja secara efisien dan efektif agar masyarakat tidak terbebani dengan biaya ekonomi tinggi.

Tantangan masa depan itu perlu dijadikan pendorong untuk mengkondisikan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat dijadikan sebagai faktor penentu untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara benar dan konsisten. Banyak timbul permasalahan dalam pelaksanaannya di antaranya; perencanaan dan penerimaan pegawai yang belum matang dan belum terpenuhi sesuai kebutuhan; proses seleksi penerimaan pegawai yang masih lamban; pelatihan pegawai yang masih mengejar kuantitas; orientasi pegawai yang belum mengena pada sasaran, namun hal itu justru menjadi tantangan yang harus diatasi dan dicarikan cara pemecahannya agar Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dapat menerapkan fungsi-fungsi manajemen SDM yang tepat dan benar, sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini pada garis besarnya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang telah dilaksanakan, namun belum pernah dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut.

2. Masih minimnya data-data yang ada mengenai informasi yang berkaitan dengan hasil pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk pengambilan suatu keputusan atau kebijakan terutama untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang telah dilaksanakan.

Dari identifikasi tersebut timbul pertanyaan permasalahan yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan dan penerimaan pegawai selama ini telah berjalan dengan baik dan sudah terpenuhi sesuai kebutuhan ?
2. Apakah proses seleksi penerimaan pegawai selama ini telah berjalan dengan baik ?
3. Apakah pelatihan pegawai telah berjalan sesuai dengan maksud tujuan pelatihan ?
4. Apakah orientasi pegawai sudah berjalan sebagaimana mestinya ?

Dari uraian diatas dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Permasalahan tersebut dapat dilihat secara konsisten berdasarkan fungsi-fungsi manajemen seperti pada uraian di atas.

a. Perencanaan dan Penerimaan Pegawai

Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang sudah berjalan lama, maka perencanaan dan penerimaan pegawai pada awalnya tidak dapat diamati, tetapi yang dapat dilihat adalah

kondisi pegawai apa adanya yaitu pada kondisi sekarang.

Penerimaan pegawai baru khusus untuk Dinas Tenaga Kerja tidak pernah dilakukan dari luar, yang dilakukan adalah penerimaan pegawai baru termasuk tenaga administrasi untuk mengisi tugas-tugas non eselon atau pelaksana pada unit-unit Dinas Tenaga Kerja yang diperoleh melalui seleksi dengan jumlah dan kriterianya ditentukan oleh pemerintah yang dapat saja terjadi tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Penerimaan pegawai untuk mengisi lowongan yang bersifat internal pada Dinas Tenaga Kerja biasanya mendahulukan pertimbangan, golongan/pangkat, masa kerja, kepatuhan, pendekatan daripada relevansi keahlian dan latar belakang pendidikan. Data kepegawaian tidak dianalisis dan tidak disajikan untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan.

b. Proses Seleksi Penerimaan Pegawai

Proses seleksi penerimaan pegawai khususnya penerimaan pegawai baru untuk lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, dilakukan sesuai dengan ketentuan dan sudah dilakukan secara komputerisasi, namun walaupun sudah secara komputerisasi tetapi hasilnya masih memakan waktu berbulan-bulan dan masih dirasakan belum berjalan secara efektif dan efisien. Untuk kelulusan hasil penerimaan pegawai baru sebelum tahun 1996 masih ditetapkan oleh Disnaker, kemudian selanjutnya penerimaan pegawai pada Disnaker untuk pengisian lowongan yang ada dilakukan tanpa tes dan kurang memperhatikan relevansi tugas dengan

latar belakang pendidikan yang diperlukan.

c. Pelatihan Pegawai

Pelatihan pegawai tidak didasarkan kepada keperluan untuk memberikan keterampilan bagi yang akan melaksanakan pekerjaan tetapi sifatnya umum yang terkadang tidak mempunyai nilai tambah bagi pegawai tersebut karena hasil pelatihan yang diikuti oleh pegawai yang bersangkutan jarang dimanfaatkan oleh pimpinan, sehingga seolah-olah pelatihan atau pendidikan yang diikuti hanya sia-sia saja.

d. Orientasi Pegawai

Tidak ada program orientasi pegawai pada Disnaker Kota Palembang, karena bagi pegawai baru kegiatan orientasi atau pengenalan terhadap pekerjaan, atasan, sejawat di lingkungan, semuanya berjalan secara alamiah.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di antaranya; perencanaan dan penerimaan pegawai; proses seleksi penerimaan pegawai; pelatihan pegawai; orientasi pegawai; penempatan pegawai; pengembangan pegawai; pemberian imbalan/gaji; dan audit pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui perbedaan sikap para pegawai terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sudah dilaksanakan dengan baik

atau belum di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

3. Untuk menyediakan data-data dasar yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi guna penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang penulisan dan identifikasi masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang khususnya yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan kepegawaian atau bagian personalia sebagai pengelola sumber daya manusia di dalam organisasi atau instansi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Adapun aspek-aspek yang akan diteliti meliputi kegiatan-kegiatan yang ada hubungan dengan kegiatan kepegawaian atau bagian personalia yaitu; perencanaan dan penerimaan pegawai; proses seleksi penerimaan pegawai; pelatihan pegawai; orientasi pegawai. Karena keterbatasan waktu maka penulis di dalam kegiatan penelitian ini yang akan diteliti hanya terbatas pada beberapa permasalahan saja seperti yang telah dikemukakan pada identifikasi masalah, yaitu berupa beberapa pertanyaan permasalahan yang akan dicari jawabannya di dalam penelitian, karena sampai saat ini belum pernah ada yang menelitinya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, sehingga penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian guna menjawab pertanyaan-pertanyaan permasalahan tersebut.

Penelitian ini penulis lakukan tidak begitu mendalam dan hanya terbatas pada pertanyaan-pertanyaan

permasalahan seperti yang telah dikemukakan, karena mengingat keterbatasan yang ada pada penulis yaitu kurang tersedianya waktu dan biaya untuk melakukan penelitian, sehingga ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas untuk mengetahui jawaban beberapa pertanyaan permasalahan yang ada di dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang telah disebutkan pada identifikasi masalah. Sehingga penulis berharap akan dapat melanjutkan penelitian ini dengan permasalahan yang masih ada kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang sekarang penulis teliti.

E. Hipotesis/Analisis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menjawab beberapa pertanyaan permasalahan. Di dalam kegiatan ini ada beberapa anggapan dasar atau asumsi berupa pernyataan yang perlu pembuktian secara empiris untuk menentukan jawabannya. Pernyataan tersebut adalah merupakan permasalahan yang akan dijawab sesuai dengan salah satu tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan sikap para pegawai terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sudah dilaksanakan dengan baik atau belum di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Penelitian perbedaan sikap tersebut dilakukan terhadap pegawai golongan I dan II serta pegawai golongan III dan IV, sehingga untuk menjawab pertanyaan **“apakah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sudah dilaksanakan dengan**

baik atau belum dan terdapat perbedaan sikap yang signifikan antara pegawai golongan I dan II serta pegawai golongan III dan IV di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang”, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- Hipotesis alternatifnya = H_a
“ Ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menjawab bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, dengan pegawai yang menjawab belum dilaksanakan dengan baik. “
- Hipotesis Nihilnya = H_o
“ Tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menjawab bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, dengan pegawai yang menjawab belum dilaksanakan dengan baik. “

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di antaranya; perencanaan dan penerimaan pegawai; proses seleksi penerimaan pegawai; pelatihan pegawai; orientasi pegawai. Di samping itu pula untuk mengetahui perbedaan sikap para pegawai terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yang merupakan sampel dan sekaligus sebagai populasi terhadap seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebanyak 40 orang diperoleh informasi melalui angket sebagai berikut:

Tabel 1
Pendapat Responden Terhadap Pelaksanaan Fungsi-Fungsi MSDM
Pada Disnaker Kota Palembang

No	Pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM Pada Dinas Diknas Prov. Sumsel.	Jawaban "Ya"	Jawaban "Tidak"	Realisasi
1	Perencanaan dan penerimaan pegawai	18	22	30,2%
2	Proses seleksi penerimaan pegawai	5	35	18,9%
3	Pelatihan pegawai	8	32	14,8%
4	Orientasi pegawai	9	31	16,5%
	Rata-Rata	10	30	20,1%

Dari pendapat responden pada tabel 1.1. di atas dapat ditemukan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Perencanaan dan penerimaan pegawai belum berjalan dengan baik dan belum terpenuhi sesuai kebutuhan, karena baru terealisasi 30,2%.
2. Proses seleksi penerimaan pegawai selama ini belum berjalan dengan baik, karena baru terealisasi 18,9 %.
3. Pelatihan pegawai belum berjalan sesuai dengan maksud tujuan

pelatihan, karena baru terealisasi 14,8 %.

4. Orientasi pegawai belum berjalan sebagaimana mestinya, karena baru terealisasi 16,5 %.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang untuk mengetahui perbedaan sikap para pegawai berdasarkan golongan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2.

Sikap yang dikemukakan 40 orang pegawai Disnaker Kota Palembang terhadap pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sudah dilaksanakan dengan baik atau belum

Status \ Sikap	Ya (sudah) dilaksanakan	Tidak (belum) Dilaksanakan	Total
Pegawai golongan III dan IV	9,55 (A)	10,45 (B)	20
Pegawai golongan I dan II	8,7 (C)	11,3 (D)	20
T o t a l	18,25	21,75	40 =N

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam bentuk hipotesis yang telah dikemukakan, dan berdasarkan data pada tabel 1.2. di atas, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Kai Kuadrat atau *Chi Square Test*, yaitu :

$$X^2 = \frac{N (AD - BC)^2}{(A + B) (C + D) (A + C) (B + D)}$$

Dari tabel 2. di atas diketahui :

N = 40
 Frekuensi observasi pada sel A = 9,55
 Frekuensi observasi pada sel B = 10,45
 Frekuensi observasi pada sel C = 8,7
 Frekuensi observasi pada sel D = 11,3

Dengan mensubstitusikannya ke dalam rumus Kai Kuadrat, maka :

$$X^2_o = \frac{40 (9,55 \times 11,3 - 10,45 \times 8,7)^2}{(9,55 + 10,45) (8,7 + 11,3) (9,55 + 8,7) (10,45 + 11,3)}$$

$$X^2_o = \frac{40 (107,92 - 90,92)^2}{(20) (20) (20) (20)}$$

$$X^2_o = \frac{40 \times (17)^2}{160.000}$$

$$X^2_o = \frac{11.560}{160.000}$$

$$X^2_o = 0.0723$$

Untuk konsultasi dengan Tabel Nilai Kai Kuadrat, harus diketahui derajat kebebasannya = db atau df = degrees of freedom, dengan rumus : df atau db = (c-1) (r-1). Jumlah kolom (c) = 2, dan jumlah lajur (r) = 2. Jadi df atau db = (2-1) (2-1) = 1.

Dengan menggunakan df sebesar 1, diperoleh harga Kai Kuadrat pada Tabel Nilai Kai Kuadrat sebagai berikut :

- Pada taraf signifikansi 5%. $X^2_t = 3,841$;
- Pada taraf signifikansi 1%. $X^2_t = 6,635$.

Dengan demikian Kai Kuadrat observasi yang kita peroleh $X^2_o = 0,0723$ ternyata lebih kecil daripada Kai Kuadrat teoritik yang tercantum pada tabel; yaitu : $0,0723 < 3,841 < 6,635$.

Dari hasil pengujian hipotesis melalui tes kai kuadrat tersebut, ternyata Hipotesis Nihil yang diajukan **ditolak** yang menyatakan bahwa "tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menjawab bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, dengan pegawai yang menjawab

belum dilaksanakan dengan baik”, sedangkan Hipotesis Alternatif yang diajukan **diterima** yang menyatakan bahwa “ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menjawab bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, dengan pegawai yang menjawab belum dilaksanakan dengan baik”. Karena dari 40 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, hanya 18,25 orang atau 20,1 % yang menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, sedangkan 21,75 orang atau 78,9 % menyatakan belum dilaksanakan dengan baik, sehingga dengan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menyatakan sudah dilaksanakan dengan baik dengan yang menyatakan belum dilaksanakan dengan baik, maka dengan demikian dapat dibuktikan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Disnaker belum dilaksanakan dengan baik.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan dan penerimaan pegawai belum berjalan dengan baik dan belum terpenuhi sesuai kebutuhan, karena baru terlaksana lebih kurang 30,2 %.
2. Proses seleksi penerimaan pegawai selama ini belum berjalan dengan baik, karena baru terlaksana lebih kurang 18,9 %.
3. Pelatihan pegawai belum berjalan sesuai dengan maksud tujuan

pelatihan, karena baru terlaksana lebih kurang 14,8 %.

4. Orientasi pegawai belum berjalan sebagaimana mestinya, karena baru terlaksana lebih kurang 16,5 %.
5. Penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, belum dilaksanakan dengan baik, karena hanya baru terlaksana lebih kurang 21,1 %.
6. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menyatakan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia belum dilaksanakan dengan baik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

G. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan terkait beserta stafnya meningkatkan kinerja agar :
 - a. Perencanaan dan penerimaan pegawai dapat berjalan dengan baik dan dapat terpenuhi sesuai kebutuhan.
 - b. Proses seleksi penerimaan pegawai dapat berjalan dengan baik.
 - c. Pelatihan pegawai berjalan sesuai dengan maksud dan tujuan pelatihan.
 - d. Orientasi pegawai dapat berjalan sebagaimana mestinya.
2. Hendaknya pimpinan mengusahakan semaksimal mungkin agar pemberian imbalan/gaji

- terhadap para pegawainya lebih ditingkatkan atau mengupayakan pemberian insentif-insentif yang lain untuk menambah penghasilan, sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan para pegawai untuk hidup yang layak.
3. Hendaknya para pimpinan beserta stafnya dapat menerapkan dengan baik fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, agar administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan baik, tertib, efektif dan efisien.
 4. Bagi peneliti yang berminat untuk meneliti masalah yang sejenis agar banyak tersedia perbendaharaan data untuk memberikan informasi kepada pengambil keputusan atau pengguna data lainnya yang keberadaannya masih langka, hendaknya dilakukan penelitian secara terus menerus, sehingga hasilnya nanti akan lebih baik dan memuaskan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan atau kegunaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang. M., 1995. **Menyusun Rencana Penelitian.**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi., 1996. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary., 1994. **Manajemen Personalia.**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno., 1995. **Metodologi Research Jilid 3.**, Andi Offset, Yogyakarta.

- _____, 1997. **Metodologi Research Jilid 1.**, Andi Offset, Yogyakarta.
- _____, 1997. **Seri Program Statistik Manual SPS Paket Midi.**, Edisi Sutrisno Hadi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- _____, (t.th). Pokok-pokok Metodologi Penelitian., **Makalah**, Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 1999. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.**, edisi kedua, cetakan ketiga belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu SP., 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari., 1995. **Metode Penelitian Bidang Sosial.**, Cetakan ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sarwoto, 1992. **Dasar-dasar Organisasi Manajemen.**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry., 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**, STIE YKPH, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 1992. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, James. A.F., 1992. **Management.**, 2nd edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Subagyo, P. Joko., 1991. **Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek.**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudiyono, Anas., 1999. **Pengantar Statistik Pendidikan.**, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

- Sudjana., 1992. **Metoda Statistika.**,
Edisi kelima, Tarsito, Bandung.
- Suparmoko, M., 1999. **Metode
Penelitian Praktis Untuk Ilmu-
Ilmu Sosial., Ekonomi dan
Bisnis.**, BPFE-Yogyakarta,
Yogyakarta.