



# SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMMI

PROGRAM STUDI DIPLOMA (D3) MANAJEMEN PERUSAHAAN  
PROGRAM STUDI SARJANA (S1) STRATA SATU MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI PASCASARJANA (S2) MAGISTER MANAJEMEN

email : stieimmi@cbn.net.id, twitter : STIMAIMMI, facebook : stima.immi3 Website : www.stimaimmi.ac.id

## SURAT TUGAS

No. 35/LPPM-STIMAIMMI/TGS/III/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua LPPM Sekolah Tinggi Manajemen IMMI, dengan ini menugaskan kepada :

**Nama** : Prihatina Jati  
**Jabatan** : Dosen Tetap STIMA IMMI  
**Alamat** : Jl. Raya Tanjung Barat No. 11 Pasar Minggu – Jakarta Selatan

Untuk Melaksanakan penelitian tentang “*Pengaruh Penempatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Di PT. Signify Commercial Indonesia)*”.

Demikian surat tugas ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 Maret 2020

Hormat Kami,  
LPPM STIMA IMMI



Dra. Nurwulan Kusuma Devi, MM  
Ketua

## **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY PADA KARYAWAN DI PT. SIGNIFY COMMERCIAL INDONESIA )**

Oleh : Prihatina Jati\* dan Nursamsi Latif

### **ABSTRACT**

*The Effect of Placement on Employee Performance at PT. Signify Commercial Indonesia; Nursamsi Latif; 331161260120; 2020; 79 pages; Management major This study aims to determine the effect of placement on the performance of employees of cooperative employees of PT. Signify Commercial Indonesia. This analysis uses the independent variable, namely placement, and the dependent variable is employee performance.. From the calculation of the correlation coefficient obtained is 0.674 and the results obtained from these calculations have a strong correlation level interpretation. This is because  $r = 0.674$  which lies between 0.60 - 0.799 which means it has a strong correlation.. The results of this study prove that the hypothesis proposed is partially accepted because it shows significant test results. This means that placement has a very significant effect on employee performance by 45.4% where 54.6% is influenced by other factors. From the hypothesis test, it is found that the tcount value is 6.316 which is greater than the t table which is 2.010. Conclusion  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, which means there is a positive correlation of the Effect of Placement on Employee Performance at PT. Signify Commercial Indonesia.*

*Keywords: Placement, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Dengan penempatan kerja yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan (Siagian 2004 : 40). Selain penempatan kerja karyawan, Keberhasilan suatu organisasi baik yang besar maupun kecil semata-mata tidak hanya ditentukan oleh kuantitas sumber daya manusia yang tersedia akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber

daya manusia tersebut, karena manusia yang berperan merencanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh

PT. Signify Commercial Indonesia adalah perusahaan pembuat lampu terbesar. Menciptakan produk dan jasa yang memberikan kepuasan terbaik bagi pelanggan. Agar dapat berkembang lebih pesat ialah dengan memperhatikan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat diperoleh melalui sebuah pelatihan karyawan yang dilakukan di divisi HRD.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno 2013) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

## B. Penempatan Kerja

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. (Hasibuan, 2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

## C. Faktor Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut: Faktor prestasi akademis. Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan dimasa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

## D. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

## E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sjafrudin dan Aida (2007 : 155) Kinerja merupakan suatu konstrukstur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu

tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## F. Hubungan antara penempatan kerja dan kinerja karyawan

Bawahan yang bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau baik akan dapat meningkatkan produktivitas. Penempatan kerja yang sukses mampu melihat dan menganalisa dengan tepat tentang motif-motif dari karyawan sehingga mendorong mereka bekerja dengan baik. Olehnya itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kepemimpinan pemimpin, melainkan juga dari penempatan kerja bawahan sebagai pelaksana dari kegiatan perusahaan yang memberikan peranan sangat penting.

## G. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang pernah dilakukan. Berkenaan dengan penelitian yang pernah dilakukan dan menyangkut tiga variabel di atas, disajikan sebagai berikut :

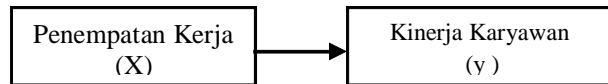
Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau. (Agus Pranata, 2007)

Sebelum penulis mengangkat judul ini telah dilakukan penelitian oleh Agus Pranata (2007) dengan judul Pengaruh penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau. Variable penelitiannya yaitu penempatan prgawai (X) dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan rumusan masalah yang diambil yaitu apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau. Populasi yang diteliti adalah 212 orang dan peneliti mengambil sample 35 orang.

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan diperoleh hasil yaitu:  $Y = 31,28 + 0,19X$ , nilai r korelasinya adalah 0,12, artinya tingkat hubungan penempatan terhadap kinerja adalah rendah. Kesimpulan yang didapat adalah terdapatnya pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau, sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variable dependen 1,44%

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka diatas, maka dapat di rumuskan kerangka berpikir dari permasalahan yang diungkap dengan model sebagai berikut :

## H. Kinerja Karyawan



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 \leq 0$  = Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a \geq 0$  = Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang dengan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh yang jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Sumber data yang diperoleh berasal dari data primer dengan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22 dan menggunakan skala Likert.

### A. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Besarnya r dapat di hitung dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Tetapi apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

### D. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, perlu diketahui nilai koefisien determinasi  $r^2$  karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolute dan nilai perbandingan

### E. Uji Signifikans (Uji t)

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada pengaruh signifikan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak ada pengaruh. Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $(n-2) = 100$
- Analisis regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis linier dengan jumlah variabel yang pengaruhnya hanya ada satu. analisis regresi sederhana atau lengkapnya regresi linier sederhana untuk mengubah respon dan predictor.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Hasil Uji Validitas

Diketahui semua pertanyaan bersifat Valid. Dalam dasar pengambilan uji validitas pearson perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Alternative dalam dasar pengambilan dari hasil uji validitas adalah melihat dari nilai signifikansi / sig. (2-tailed) , jika nilai Signifikansi kurang dari 0,05 = Valid, dan jika nilai Signifikansi lebih dari 0,05 = tidak Valid. Diketahui dari table diatas nilai signifikansi dari hasil uji yang diambil adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh pertanyaan yang diajukan kepada responden bersifat Valid.

## B. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut dilakukan secara berulang. Berikut adalah hasil dari uji Reabilitas :

Tabel Uji Reabilitas

| Variabel             | Cronbach Alpha | Cronbach Alpha Yang disyaratkan | Kesimpulan |
|----------------------|----------------|---------------------------------|------------|
| Penempatan (X)       | 0,890          | 0,6                             | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,772          | 0,6                             | Reliabel   |

Sumber : Hasil diolah SPSS

## C. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Berikut adalah hasil dari uji Normalitas ;

Tabel Uji Normalitas

| Item                             | Unstandardized Residual |            |
|----------------------------------|-------------------------|------------|
| N                                | 30                      |            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | 0,0000000  |
|                                  | Std. Deviation          | 2,66228315 |
| Most Extreme Differences         | Absolute                | 0,124      |
|                                  | Positive                | 0,124      |
|                                  | Negative                | -0,093     |
| Test Statistic                   | 0,124                   |            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | 0,200 <sup>cd</sup>     |            |

Sumber : Hasil diolah SPSS

Berdasarkan tabel yang berada diatas table menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka nilai residual beretriibusi Normal.

## ANALISIS REGRESI DAN KORELASI

### A. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah hasilnya positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 17,585                      | 3,661      |                           | 4,803 | ,000 |
|       | penempatan | ,575                        | ,091       | ,674                      | 6,316 | ,000 |

Sumber : Hasil diolah SPSS

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear dengan menggunakan Komputer program Statistic Produch and Sevice Solution (SPSS) Versi 22 for windows.

Hasil Analisis Regresi Linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut :  $Y = 17,585 + 0,575X + -!$

Hasil analisis regresi linear sederhana didapat nilai persamaan regresi linearnya sebagai berikut  $Y = 17,585 + 0,575X + -!$  dapat dijelaskan sebagai berikut dimana

$Y$  = Kinerja karyawan

$X$  = Rekrutmen

$-!$  = eror

Berdasarkan tabel yang tersaji di atas nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas 0,575 (positif) berarti Penempatan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Signify Commercial Indonesia.

### B. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen diantaranya Rekrutmen(X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel Koefisien Korelasi

|                     | penempatan | kinerja |                     |
|---------------------|------------|---------|---------------------|
| Pearson Correlation | 1          | ,674**  | Pearson Correlation |
| Sig. (2-tailed)     |            | ,000    | Sig. (2-tailed)     |
| N                   | 50         | 50      | N                   |
| Pearson Correlation | ,674**     | 1       | Pearson Correlation |
| Sig. (2-tailed)     | ,000       |         | Sig. (2-tailed)     |
| N                   | 50         | 50      | N                   |

Sumber : Hasil diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Komputer program SPSS (Statistic Produch and Service Solution) Versi 22 for windowhasil untuk koefisien korelasi sebesar 0,674 yang berada pada range 0,60 – 0,799 (tabel).Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh Kuat antara Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Signify Commercial Indonesia.

### C. Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Nilai korelasi mencerminkan kekuatan antara hubungan antara variabel independen (x) dan variabel dependen (y) berikut tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel Koefisien determinasi R<sup>2</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,674 <sup>a</sup> | ,454     | ,443              | 4,09541                    |

Sumber : Hasil diolah SPSS

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program SPSS (Statistic Product and Service Solution) Versi 22 for windows, dilakukan pengujian antara variabel Penempatan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0,674 dan nilai R Square sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis antara variabel Penempatan(X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif.

$$Kd = r^2 \times 100\% \\ = 0,674 \times 100\% \\ = 45,4\%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (Penempatan) sebesar 45,4% terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sedangkan 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### D. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen secara parsial Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

Tabel Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error                | Beta  |      |
| 1     | (Constant)                  | 17,585                    | 3,661 |      |

Sumber : Hasil diolah SPSS

Dari output Komputer program SPSS Versi 22 for windows dan berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan mengenai hasil uji signifikan(t) secara parsial dari variabel independen yaitu nilai  $t_{hitung} 6,316 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) di diterima. Hal ini berarti bahwa Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$

#### E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang diuraikan diatas, bahwa terdapat pengaruh penempatan dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil

perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,674 dan hasil yang didapat dari perhitungan tersebut memiliki interpretasi tingkat korelasi yang kuat. Hal ini dikarenakan  $r = 0,674$  yang terletak diantara  $0,60 - 0,799$  yang berarti memiliki korelasi yang kuat

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan secara simuletan pada variabel penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara Penempatan (variabel X) dengan Kinerja karyawan (variabel Y). hal ini dibuktikan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,674 bernilai positif, maka dinyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Signify Commercial Indonesia
2. Berdasarkan uji signifikan secara parsial variabel X (Penempatan) dengan Variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) Dari output Komputer program SPSS versi 22 for windows yang didapat dari perhitungan analisis jawaban responden untuk variabel Penempatan (X) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,316 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N =$  pengaruh signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Penempatan (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, besarnya rekrutmen sebesar 45,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Signify Commercial Indonesia, sementara 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis sudah berusaha sebaik dan semaksimal mungkin, namun penulis menyadari adanya kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Ada kemungkinan kebenaran data karena responden kurang bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner atau tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi dalam mengisi kuesioner yang telah diberikan penulis, sehingga penulis kurang mendapatkan hasil yang memuaskan dan berdampak pada hasil analisis yang kurang akurat.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan yaitu sebagai berikut: Pelaksanaan pelatihan karyawan baru pada PT Signify Commercial Indonesia harus tetap dipertahankan sesuai dengan prosedur perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vo.4 No.2.
- Athkan, et, al. 2010. *“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”*.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Fung, Jin Tjhai. 2003. *“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik”*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 5 No. 1. 1-23.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra. 2004. *“Studi tentang Kendala Teknologi Informasi di Indonesia”*. Jurnal STMIK BPPT