

**PENGARUH MUTASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN RESOR MUSI RAWAS
(Studi Pada Anggota Staff)**

Wisdalia Maya Sari
STMIK MURA Lubuklinggau
e-mail: wisdaliams6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Mutasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Musi Rawas (studi pada anggota staff). Metode Penelitian yang digunakan adalah metode angket, yaitu angket Mutasi dan Kompetensi Pegawai, dan angket Kinerja, dengan menggunakan program SPSS 17. Analisis Penelitian menggunakan dasar perhitungan regresi linier berganda, maka diperoleh nilai $b_1=0,161$ dan $b_2=0,230$ sedangkan nilai $a=20,583$ kemudian nilai a disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda dengan hasil persamaan regresinya adalah $Y = 20,583 + 0,161X_1 + 0,230X_2$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar 20,583 menyatakan bahwa jika kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 20,583. Koefisien regresi mutasi sebesar $b_1=0,845$ menyatakan bahwa setiap peningkatan mutasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,845. Sebaliknya, setiap penurunan kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,845. Koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar $b_2=0,849$ menyatakan bahwa setiap peningkatan kompetensi pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,849. Sebaliknya, setiap penurunan kompetensi pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,849.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,9% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Mutasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan melihat hasil koefisien determinasi yang diperoleh dapat dikatakan juga bahwa nilai Mutasi dan Kompetensi masih termasuk rendah sehingga perlu ditingkatkan. Dari hasil olahan data diperoleh hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Mutasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,040 dan sig. 0,00. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Mutasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kepolisian Resor Musi Rawas.

Kata Kunci : Mutasi, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersirat amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai

pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan pegawai negeri dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas Pegawai Negeri Sipil. Belanja pegawai adalah semua pengeluaran negara yang digunakan untuk membiayai kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pegawai pemerintah pusat, pensiunan, anggota Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan pejabat negara, baik yang bertugas di dalam negeri maupun di luar negeri, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, perlu adanya perbaikan Sumber Daya Manusia dalam Instansi tersebut. Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti bahkan mungkin justru akan merugikan instansi tersebut. Untuk itu mutasi dalam sebuah organisasi memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Bila tidak demikian, mutasi yang dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan malahan merugikan organisasi yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, terhadap mutasi yang kita laksanakan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif terhadap setiap pegawai. Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih khusus dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode tertentu.

Polres Musi Rawas memiliki 120 orang pegawai yang tersebar pada 15 Satuan dan 15 Polsek Jajaran. Yang mana para pegawai tersebut pernah mendapatkan mutasi. Diketahui kompetensi yang dimiliki setiap pegawainya berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Sistem mutasi yang berjalanpun di nilai bukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki para anggota, namun didasarkan atas permintaan dari anggota itu sendiri. Hal ini dinilai kurang efektif karena akan berdampak kepada kinerja yang akan dihasilkan oleh para anggota.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas?
- b. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas?
- c. Adakah pengaruh secara simultan antara mutasi dan kompetensi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mempelajari pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.
- b. Untuk mempelajari pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.
- c. Untuk mempelajari pengaruh secara simultan dari mutasi dan kompetensi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh signifikan mutasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.
- b. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah “sejumlah unit yang menjadi objek sebuah penelitian”(Suharsimi Arikunto,2002:96). Ada juga pendapat lain yang menyatakan bahwa populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian” memahami makna tersebut maka dapat penulis simpulkan populasi adalah keseluruhan objek yang akan dijadikan sasaran penelitian. Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah seluruh anggota staf Polres Musi Rawas yang berjumlah 620 orang.

Sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” (Sugiyono,2001:57). Jadi, sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan diteliti

yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Mengingat populasi dalam penelitian ini yaitu anggota Polres Musi Rawas, satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n : jumlah sampel
 N : jumlah populasi
 E : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan. Jadi, peneliti menggunakan penelitian dengan batas kesalahan 1%, yang berarti memiliki tingkat akurasi 99%. Total sampel dari perhitungan diatas didapatkan sebanyak 54 orang sampel.

Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2006 h. 168).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu 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. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2006 h.178).

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) menurut Sugiyono (2014, h.177) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan :

- R = Koefisien Reliabilitas
 α = *Alpha Cronbach*
 S^2 = Varians skor keseluruhan
 S_i^2 = Varians masing-masing item

Tekhnik Analisis

Analisis data dilakukan terhadap data-data yang terkumpul. Dibawah ini merupakan uraian dari kegiatan yang akan dilaksanakan, diantaranya sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu perlu diketahui apakah sampel yang dipergunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresivariabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang sah (valid) adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santosa dan Ashari, 2005 : 12). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan P-P Plot Test. Pengujian ini dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji yang digunakan adalah uji **Mean >> Test For Linearity**. Pada output SPSS, F Linearity menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaring persis di garis lurus, jika hasilnya signifikan (signifikan <0,05), maka model linier. Sedangkan F DEVIATION FROM LINEARTY menunjukkan hal ini semakin signifikan nilai F-nya maka semakin besar kasus devian. Jika kita menemukan signifikan > 0,05 pada kolom **Deviation from Linearty**, maka data dapat dikatakan berhubungan secara linier.

Analisis Statistik

a. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui regresi determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 =$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

b_1 = Koefisien Korelasi mutasi

b_2 = Koefisien Korelasi kompetensi

X_1 = Mutasi

X_2 = Kompetensi

Y = Kinerja

b. Koefisien Regresi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara lain mutasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) maka persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X_1 = Mutasi

X_2 = Kompetensi

A = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Untuk membuktikan apakah variabel dependen ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel independent. Dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{R^2/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2013:235)

Dimana :

- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sampel

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Mutasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,836 dikali 100% maka dapat diketahui nilai sebesar 83,6% yang artinya pengaruh Mutasi terhadap Kinerja adalah sebesar 83,6 % dan sisanya 16,4 dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,876 dikali 100% maka dapat diketahui nilai sebesar 87,6% yang artinya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 87,6% dan sisanya 12,4 dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pada Anggota Kepolisian Resor Musi Rawas. Untuk besarnya pengaruh antara variabel Mutasi dan Kompetensi terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R_{Square}/R^2) yang diperoleh sebesar 0,326. Dengan demikian menunjukkan bahwa sebesar 32,6% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Mutasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan melihat hasil koefisien determinasi yang diperoleh dapat dikatakan juga bahwa nilai Mutasi dan Kompetensi masih termasuk rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Demikian juga halnya jika dilihat dari hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Mutasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,040 dan sig. 0,00. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Mutasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kepolisian Resor Musi Rawas.

Mutasi merupakan penetapan pola Mutasi yang tepat sesuai dengan sifat dan teknis Mutasi yang bersangkutan, mekanisme dan prosedur Mutasi sesuai dengan stuktur organisasi

yang berlaku, penanganan proses Mutasi dilakukan oleh petugas yang berwenang, mampu, trampil dan profesional sesuai persyaratan spesifikasi tugasnya dan optimalisasi penggunaan sarana prasarana dalam rangka menunjang teknis Mutasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- Variabel Mutasi (X_1) terhadap Kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,120$ lebih besar dari t_{tabel} (1,6779) dengan taraf signifikansi 0,004, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja anggota pada Kepolisian Resor Musi Rawas. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "Terdapat pengaruh Mutasi terhadap Kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas".
- Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,373$ lebih besar dari t_{tabel} (1,6779) dengan taraf signifikansi 0,001, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja anggota pada Kepolisian Resor Musi Rawas. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Kepolisian Resor Musi Rawas".
- Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,040 dan sig. 0,00. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Mutasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kepolisian Resor Musi Rawas.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pada Kepolisian Resor Musi Rawas, oleh karena itu mengingat pentingnya hal tersebut hendaknya :

- Pihak Kepolisian Resor Musi Rawas lebih meningkatkan Kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik dan berkualitas.
- Pihak manajemen Kepolisian Resor Musi Rawas perlu meningkatkan Kompetensi pada variabel-variabel yang menurut penilaian belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Kepolisian Resor Musi Rawas.
- Pihak Kepolisian Resor Musi Rawas perlu memperhatikan Kinerja anggotanya agar tercapainya tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (1996) *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi (2008) *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler. Gary (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke sepuluh*. PT. Intan Sejati. Klaten.
- Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Hasibuan. M. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Jakarta.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, (1975). *An English-Indonesian Dictionary*. Cornell University Press, New York 14850. *Edisi bahasa Indonesia*, 1996. PT Gramedia Pusaka Utama. Jakarta 14850.
- M. Toha Anggoro (2007) *Metode Penelitian*, Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.

- Malayu S. P. Hasibuan (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Toko Gunung Agung, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis dan Jackson (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Mangku Prawira S. Safri (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkuprawia, S (2009) *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. IPB. Bogor.