



**PENGARUH PENEMPATAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(SUATU PENELITIAN PADA STAFF PEGAWAI NON MANAJER DI BANK
TABUNGAN PENSIUN NASIONAL TBK. KOTA TASIKMALAYA)**

Yuyun Yuniasih^{a,*}, Syarah Mulialestari^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*asih_yun@yahoo.co.id

Diterima: Juli 2016. Disetujui: Agustus 2016. Dipublikasikan: November 2016

ABSTRACT

The aim of this research is to know and analysing the influence of job placement and communication on job performance of Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Tasikmalaya. The method that is used in this research is survey, while the technique of data collection is done through questionnaires, interviews and documentation study. The sampling technique of this research is census sampling technique with 19 respondents of the sample. Simple multiple linear regression. The research of Placement and Communication had an influence but didn't significant on Job Performance on Staff Employees Non Manager in Bank BTPN, Tbk. Tasikmalaya City. Suggested for placement on Staff Employees Non Manager in Bank BTPN, Tbk. Tasikmalaya City was already quite good, but in collaboration with colleagues should be further enhanced because it will affect on the job performance.

Keywords: Placement; Communication; Job Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus dengan ukuran sampel sebanyak 19 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Penempatan dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staff Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. Disarankan Penempatan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya memang sudah cukup baik, tetapi bekerjasama dengan rekan kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penempatan; Komunikasi; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan

keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi, karyawan mempunyai

peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan mempunyai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujud dicapai tujuan sistem organisasi.

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Komunikasi organisasi merupakan faktor yang dapat menunjang dalam karyawan meningkatkan sebuah kinerja yang lebih baik. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, komunikasi sangat dibutuhkan agar dapat menimbulkan rasa kenyamanan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja (Antony, 2011).

Setiap perusahaan dituntut untuk membuat nasabahnya merasa puas dengan memberikan pelayanan yang lebih baik, mengingat perusahaan harus mampu untuk mempertahankan posisi pasarnya ditengah persaingan yang semakin ketat.

Terkadang permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan bisa mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus meminimalisir permasalahan yang terjadi. Karena hal ini seringkali menjadi faktor yang sangat penting bagi karyawan.

Seringkali terjadinya beberapa permasalahan yang ditemui di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya ini seperti masalah dari karyawan non manajer adalah karyawan kurang memahami aturan dari penempatan yang diberikan, perbedaan persepsi mengenai penafsiran suatu ketentuan, cara penyelesaian masalah tidak sesuai dengan SOP dan pengerjaan suatu aturan tanpa koordinasi dengan divisi lain.

Dari uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya)”.

KAJIAN TEORI

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpilih dengan baik akan mampu memacu organisasi dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Siswanto (2008:162), penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut Siswanto (2003:133), indikator penempatan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan
2. Kecakapan
Kemampuan fisik, taktis dan teknis perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi.
3. Keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.

Istilah komunikasi atau *communication* dalam Bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communis* yang berarti sama, *communico*, *communication* atau *communicare* yang berarti membuat sama (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering disebut-sebut sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip

Menurut Deddy (2002:41), komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, makna atau pesan dianut secara sama. Akan tetapi definisi-definisi kontemporer menyarankan bahwa komunikasi merujuk pada cara berbagai hal-hal tersebut, seperti dalam kalimat “Kita berbagi pikiran”, “Kita mendiskusikan makna”, dan “Kita mengirimkan pesan”.

Menurut Malayu (2003: 189), indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu penyampaian
Ketepatan dalam menyampaikan komunikasi harus betul-betul diperhatikan, sebab jika penyampaian terlambat maka kemungkinan apa yang disampaikan tersebut ada manfaatnya.
2. Menggunakan kata-kata & kalimatnya mudah dipahami
Agar komunikasi yang disampaikan dapat mudah dipahami, maka perlu mempergunakan kata-kata/kalimat yang baik.
2. Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional
Pesan disampaikan secara jelas sehingga menghindari hambatan-hambatan komunikasi.
3. Pesan disampaikan secara jelas
Pesan disampaikan dengan jelas, kata-kata/kalimatnya mudah dipahami, waktu dan kondisi yang tepat, disampaikan dengan tenang dan tidak emosional sehingga dapat memperkecil hambatan dalam menyampaikan suatu pesan.

4. Komunikasi dilakukan dengan 2 arah
Komunikasi dilakukan jika komunikator dan komunikan sama-sama berperan aktif. Mereka saling bergantian menjadi komunikator dan komunikan.
5. Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh
Pesan yang disampaikan harus dapat dimengerti oleh penerima komunikasi, maka pesan tersebut harus lengkap sehingga tidak menimbulkan keraguan bagi penerima komunikasi.
6. Adanya respon yang timbul dari penerima pesan
Komunikasi yang disampaikan komunikator dipahami oleh komunikan yang kemudian ditanggapi tentang apa yang telah disampaikan komunikator, selanjutnya komunikan memberikan kepada komunikator yang akhirnya antara komunikator dan komunikan terjadi interaksi.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Nogi dan Tangkisilan (2003:109), kinerja adalah seperangkat keluaran (*income*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Robert & Jhon (2008: 139), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

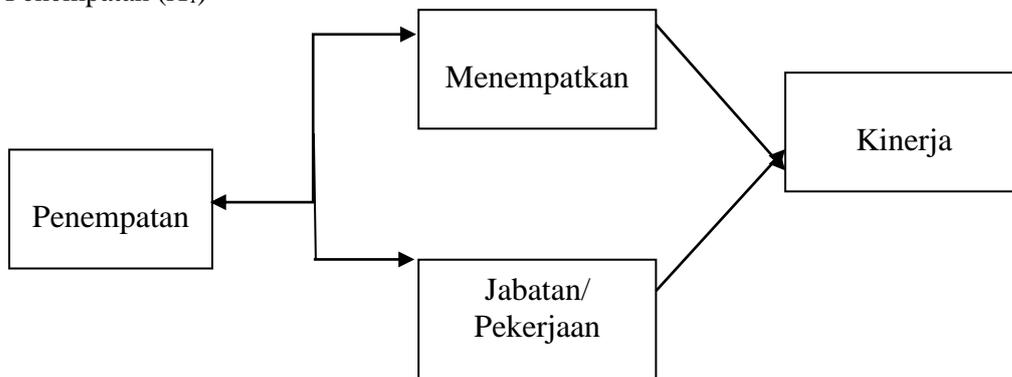
1. Kuantitas
Kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja Sama
Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Untuk memperkuat kerangka pemikiran ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya: Robi Noor Wahab (2012), mengkaji mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Askes Persero Tasikmalaya, hasil penelitian menunjukkan

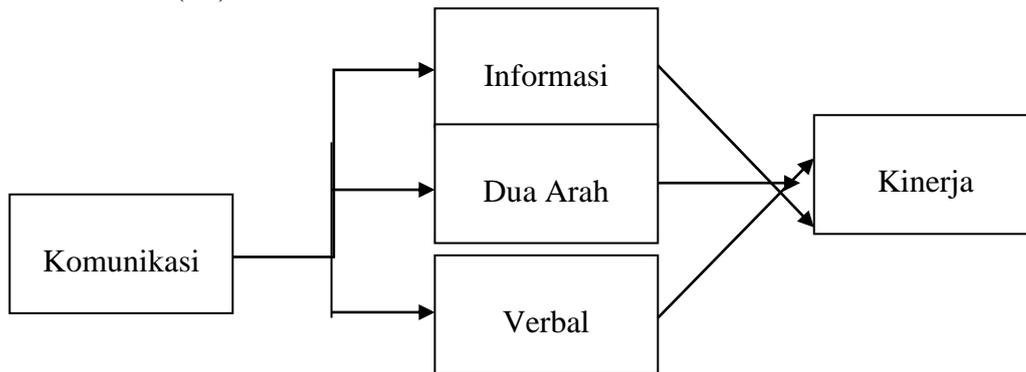
bahwa secara simultan dan parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Made Bagus Githa Wijaya (2013), mengkaji mengenai Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan penempatan dan pengalaman berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Fitri Cinta Utami (2014), mengkaji mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAPEDA Kabupaten Sukoharjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dibuat gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penempatan

2. Komunikasi (X_2)



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Komunikasi

Dari pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan atau kecakapannya dari hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara kongkrit serta dapat diukur dengan tolak ukur yang telah ditentukan.

Jadi, apabila komunikasi yang dilakukan dapat berlangsung dengan efektif dan informasi yang disampaikan lengkap dan jelas maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan maka diharapkan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

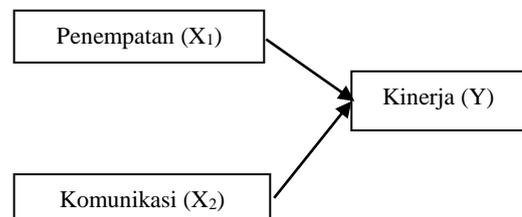
Penempatan karyawan juga sangat penting diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh departemen kepada karyawan sehingga sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada masing – masing karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Variabel yang akan diteliti ini bersumber pada dua hal yaitu sebagai variabel independen yaitu penempatan (X_1) dan komunikasi (X_2) serta variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Non Manajer di Bank Pensiun Nasional (BTPN) sebanyak 19 karyawan.

Untuk memperjelas penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Peneliti

Gambar 3. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan cara karyawan yang berprestasi akan naik jabatan dari jabatan sebelumnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan dan penilaian mengenai Penempatan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dapat

dilihat dari hasil jawaban melalui penyebaran kuisioner.

Penting bagi siapapun untuk terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut maka akan memacu peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang artinya bagi organisasi adalah bahwa dalam organisasi terjadi peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. masyarakat tentu akan mengikuti hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kode etik. Pemahaman dan penerapan kode etik secara menyeluruh pada karyawan merupakan salah satu langkah penting bagi Bank BTPN dalam mencapai kinerja terbaik yang berkesinambungan. Karyawan selalu melayani nasabah dengan baik dan konsisten. Karyawan mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, motivasi serta harapan untuk bekerja lebih baik agar tercapai tujuan perusahaan.

Kuesioner tersebut juga telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil valid dan reliabel.

Tabel 1. Klasifikasi Penilaian Indikator

Nilai	Klasifikasi Penilaian
36 – 64	Tidak Baik
65 – 93	Kurang Baik
94 – 122	Cukup Baik
123 – 151	Baik
152 – 180	Sangat Baik

Sumber Tabel : Peneliti

Untuk menganalisis besarnya pengaruh Penempatan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya digunakan pengolahan data dengan alat analisis Regresi Berganda. Sebelumnya data yang diperoleh dalam skala ordinal yang telah diuji validitas dan

reliabilitasnya kemudian diubah dengan *Method Successive Interval* (MSI) menjadi data berskala interval. Tabel 2 adalah data yang berskala interval :

Tabel 2. Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya

n	Penempatan	Komunikasi	Kinerja Karyawan
1	15,865	16,795	39,250
2	18,095	15,392	40,506
3	17,868	16,442	40,057
4	18,662	17,268	49,513
5	19,543	15,519	41,587
6	9,669	21,368	44,979
7	17,529	15,281	36,218
8	16,741	16,851	39,036
9	16,322	16,958	39,435
10	17,613	15,805	39,000
11	17,216	14,627	42,227
12	16,560	14,696	46,334
13	16,844	18,029	47,570
14	14,912	19,490	45,987
15	13,242	15,969	43,607
16	18,649	18,974	45,165
17	16,590	18,150	46,747
18	14,903	16,358	42,986
19	19,424	17,350	42,690

Sumber Tabel : Peneliti

Untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara Penempatan (X_1), Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya, dapat dilihat dari tabel *output* SPSS pada tabel *coefficients*.

Dari tabel *coefficients* tersebut didapat suatu persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 23,042 + 0,144 X_1 + 1,025 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Penempatan

X_2 = Komunikasi

a = 23,042

b_1 = 0,144

b_2 = 1,025

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dapat digunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$.

Dari tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,210. Hal ini berarti bahwa Penempatan dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 21%. Sisanya 79% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel *anova* (terlampir). Hasil perhitungan uji simultan pada tabel *anova* (terlampir) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,152 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha 0,05$) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,152 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak H_0 diterima atau Penempatan dan Komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* (terlampir) dari hasil analisis regresi linier berganda.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial pada tabel *coefficients* (terlampir) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,718 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha 0,05$) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,718 > 0,05$ artinya H_a ditolak H_0 diterima atau penempatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial pada tabel *coefficients* (terlampir) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,069 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha 0,05$) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,069 > 0,05$ artinya H_a ditolak H_0 diterima atau komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik komunikasi pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan mengerti dampak dari komunikasi yang terjadi dan melakukan sesuatu terhadap dampak tersebut, sehingga komunikasi yang terjadi menjadi efektif. Komunikasi merupakan bagian yang penting dan memberikan dampak yang sangat luas dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Komunikasi yang buruk akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, sebaliknya dengan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut:

1. Penempatan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan pemberian ide dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya, memahami aturan, ahli menganalisis dan mengolah data serta ahli dalam menggunakan peralatan kerja.
2. Komunikasi pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan informasi yang diterima tepat waktu, komunikasi menggunakan bahasa sehari – hari, penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional, pesan

yang disampaikan tidak mengalami hambatan dan jelas, komunikasi 2 arah, pesan yang disampaikan dapat dimengerti serta komunikasi yang baik akan ditanggapi dengan baik juga oleh pimpinan.

3. Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan memuaskan, karyawan selalu berusaha untuk memenuhi target yang ditetapkan, ide – ide yang kreatif, memiliki tanggungjawab, memahami peraturan, memiliki manajemen waktu yang baik, saling percaya, bekerjasama dengan baik serta karyawan selalu hadir ke kantor untuk bekerja dengan baik.
4. Penempatan dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan adapun saran yang diberikan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya diambil berdasarkan indikator terendah, diantaranya:

1. Penempatan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya memang sudah cukup baik, tetapi bekerjasama dengan rekan kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya memang sudah baik, tetapi pesan yang disampaikan tidak dapat dimengerti oleh penerima. Untuk itu yang menyampaikan pesan harus lebih jelas lagi agar pesan dapat

dimengerti oleh setiap penerima informasi.

3. Meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik terutama dalam peraturan yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memahami peraturan yang ditetapkan dan karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Adapun yang harus ditingkatkan lagi yaitu mengenai mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas sehingga karyawan mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain dalam bekerja atau dalam hal apapun yang positif untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

REFERENSI

- Al-Rasyid. 1994. *Metode Penelitian*. Jakarta. Prenadamedia Grup.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asep Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.
- Bhen, Robert. 2003. *Why Measure Performance? Different Purpose Require Different Measure?.* Blackwell Publishing.
- Danang Sunyoto. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan.

- Jakarta : PT. Pren Hallindo.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Games. 2007. *Manajemen Penempatan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gibson, Charles H. 2001. *Financial Reporting Analysis*, 8th edition. South Western : College Publishing.
- Gima Sugiana. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung. Guardaya Intimarta.
- Lohman. 2003. *Analisis Kuantitatif*. Jogjakarta : Erlangga
- Malayu Hasibuan S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grasindo.
- Mulyana Deddy. 2002. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Onong Uchjana Effendy. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahmat Jalaludin. 1993. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robert L, Mathis dan John H, Jackson. 2008. *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sambas ali. (2011). *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Saydam Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .: Suatu Pendekatan
- Schuler & Jackson. 2007. *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jilid I. Jakarta : PT. Erlangga.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Penempatan*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tangkisilan, Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik Yang Membumi*. Yogyakarta : Yayasan Pemburuan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI) & Lukman Offset.
- Tommy Suprpto. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : CAPS.
- Tony Wijaya. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*, Cetakan ke – 1. Kembangan Jakarta : PT. Indeks.