



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA
AMBON**

***THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN AMBON CITY GENERAL ELECTION
COMMISSION OFFICE***

Iriane Sosiawaty Ponto¹, Pieter Sammy Sospelisa²

^{1,2}Universitas Pattimura

¹iriane.ponto20@gmail.com

²soselisapieter5@gmail.com

Abstrak

Tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja dari anggota organisasi atau pegawainya, dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana penempatan pegawai di tempat yang tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pengetahuan, ketrampilan, kemampuan serta kompetensi yang dimilikinya. Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Ambon dengan menggunakan indikator Prosedur Penempatan, Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan dan Sikap sebagai variabel bebasnya serta Indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi sebagai variabel terikat, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Dari hasil dan pembahasan yang dalam dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai seharusnya memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi berupa pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan serta menunjukkan sikap toleran dari pegawai dalam melaksanakan tugas, demikian pula dengan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh capaian-capaian yang dihasilkan melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi yang dimiliki oleh pegawai. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai target yang sudah ditentukan terutama berkaitan dengan waktu penyelesaiannya, sebab di Lembaga ini seluruh tahapan pelaksanaan telah diatur sedemikian rupa dan sangat tegas dan jelas agar semua dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja

Abstract

The achievement of organizational goals is determined by the performance of members of the organization, or employees, and employee performance is strongly influenced by how employees are placed in jobs that are in accordance with their background knowledge, skills, abilities, and competencies. This paper aims to describe how much influence work placement has on employee performance at the Ambon City General Election Commission office using the indicators of placement procedure, knowledge, skills, capabilities, and attitudes as independent variables and indicators of work quality, punctuality, initiative, ability, and communication as dependent variables, using descriptive quantitative research methods. From the results and in-depth discussion, it can be concluded that the placement of employees should pay attention to the suitability between organizational needs in the form of knowledge, skills, and abilities as well as showing a tolerant attitude



of employees in carrying out tasks. Organizational performance is largely determined by the achievements produced through work quality, timeliness, initiative, ability, and communication possessed by employees. The work carried out must be according to the target that has been determined, especially with regard to the time of completion, because in this institute all stages of implementation have been arranged in such a way and are very firm and clear so that everything can be completed according to the time specified.

Keywords: job placement, performance

PENDAHULUAN

Menempatkan orang yang tepat pada bidang yang yang tepat merupakan hal yang sangat penting yang tidak bisa dihindari oleh suatu organisasi yang mengembangkan diri sesuai kebutuhan yang dirasakan sangat mendesak. Sejak merencanakan pembentukan sebuah organisasi, saat itu pula sumberdaya manusia memerankan peranannya sebagai sumber utama yang akan menggerakkan roda organisasi sekaligus fokus utama dalam menjawab tantangan yang semakin kompleks dewasa ini, sumberdaya manusia adalah penentu kemajuan sebuah organisasi. Kinerja individu dan organisasi haruslah beriringan dengan kinerja organisasi artinya dari hasil kerja individu akan menentukan hasil kerja atau performance suatu organisasi yang didalamnya manusia-manusia tersebut sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penempatan kerja yang sesuai dengan bidang pengetahuan, ketrampilan, kemampuan serta bagaimana seseorang atau pegawai bersikap dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya adalah modal utama yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dan perkembangannya dikemudian hari. Proses penempatan dan kompetensi manusia yang ada didalamnya yang biasanya disebut pegawai/ staf atau pekerja, yang akan melakukan tugas pokok, fungsi, kewenangan kewajiban dan tanggungjawab yang melekat padanya.

Beberapa langkah atau tahapan yang sangat dibutuhkan dalam menjaring tenaga kerja/pegawai yang berkompeten semestinya dimulai dengan proses pengadaan atau penempatan kerja yang benar sesuai kebutuhan organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan maksimal, sebab jika terjadi kekeliruan atau kesalahan dalam proses rekrutmen akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas /kegiatan yang akan berlangsung.

Selain penempatan kerja, satu hal yang tak kalah pentingnya yang turut menentukan keberhasilan organisasi dalam menjawab tuntutan perkembangan dimasa kini dan akan datang yang harus mampu bertahan bahkan bersaing dalam menunjukkan kinerjanya adalah bagaimana kompetensi dari karyawan yang mengisi jabatan-jabatan atau yang membidangi posisi-posisi yang tertentu, maka kedua hal diatas menjadi pokok bahasan yang terus-menerus didengungkan sebab untuk mencapai kinerja yang baik hanya sumberdaya manusia yang telah melewati seleksi yang baik dan benar saja yang dapat dipertahankan oleh suatu organisasi yang ingin mendapatkan penilaian baik dari publik yang bergerak terus dalam lingkup pelayanan yang terarah, konsekwen dan bertanggungjawab serta terukur.

Lembaga Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilihan Umum yang didirikan sejak Tahun 1998 ini seharusnya memiliki kriteria-kriteria khusus selain kriteria-kriteria pada umumnya. Lembaga ini dipercayakan oleh negara ini untuk menyelenggarakan Pemilihan Umum, Pemilihan Kepala Daerah, lembaga ini terus berkembang, menyesuaikan dan menyempurnakan dirinya sebagai lembaga yang dibentuk pada era reformasi adalah lembaga yang sangat dapat diukur kinerjanya, lembaga ini berkerja dalam tahapan-tahapan yang akan menentukan berhasil tidaknya sebuah keberlangsungan perhelatan kenegaraan seperti : Pemilihan Umum (Anggota DPR, DPD, Presiden dan Wakil Presiden) dan DPRD secara nasional, Pemilihan Kepada Daerah baik Gubernur maupun Bupati/ Wakil Bupati dan Walikota dan Wakil Walikota), kedua; kebutuhan sumberdaya manusia yang mampu menguasai Informasi Teknologi karena hampir semua bagian terhubung dengan aplikasi (tersistem).

Oleh sebab itu proses penempatan kerja para pegawai merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan, pada sisi yang lain kinerja pegawai sangat ditentukan oleh sejauhmana pegawai dapat



melakukan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya dengan efektif serta menampilkan kinerjanya dengan baik sebab kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja manusia yang ada didalamnya.

Lembaga ini memerlukan tenaga kerja yang baik dan handal, siap bekerja penuh waktu, penguasaan informasi teknologi sangat dibutuhkan tanpa menafikkan bahwa memang ada yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya namun jika diamati secara umum masih jauh dari yang diharapkan. Dengan adanya proses penempatan kerja pegawai yang sesuai aturan yang berlaku maka lembaga ini akan mampu menunjukkan kinerjanya yang baik pula.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Selain itu jenis penelitian ini akan menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yaitu variable. Penelitian ini adalah suatu proses menemukan data berupa angka sebagai alat analisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram. 2008) penelitian ini bersifat diskriptif untuk mendiskripsikan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai adalah penempatan kerja (x) dan kinerja pegawai (y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) Variabel yaitu : Penempatan Kerja sebagai variable (x) dan Kinerja Pegawai sebagai variable (y). Untuk mengukur variabel penempatan kerja diturunkan beberapa alat ukur atau indikator sebagai berikut: 1. Prosedur Penempatan, 2. Pengetahuan, 3. Ketrampilan, 4. Kemampuan, 5. Sikap. Indikator yang dipilih dengan mempertimbangkan bahwa penempatan kerja yang sesuai menjadi ukuran terhadap keberhasilan kerja organisasi. Sedangkan variable (y) yaitu Kinerja pegawai mengarah kepada suatu keadaan yang menunjukkan bahwa proses dan hasil kerja pegawai dapat dicapai sesuai tujuan yang ditentukan sebelumnya bahkan dapat ditingkatkan dan sebaliknya kinerja pegawai ditentukan pula oleh kesesuaian antara penempatan kerja dengan ketersediaan sumberdaya suatu organisasi. Untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai diturunkan indikator sebagai berikut : 1. Kualitas Kerja, 2. Ketepatan Waktu, 3. Ketrampilan, 4. Kemampuan dan 5. Komunikasi.

Penempatan Kerja

Menurut Siagian, penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang telah diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

1. Prosedur Penempatan:

Pertanyaan yang diajukan; apakah setiap organisasi yang ingin mendapatkan sumberdaya manusia untuk menempati bidang tertentu sebaiknya harus melalui proses tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, diperoleh jawaban setuju sebanyak 14 (empat belas) atau 100% responden. Prosentase ini mendandakan bahwa seluruh responden yang berjumlah 14 orang memilih ya sesuai, sedangkan terhadap pertanyaan kedua, apakah menurut Bapak/Ibu, proses proses penempatan sumberdaya manusia telah dilakukan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan: dari 14 (empat belas) atau 100% responden yang menjawab Ya, sesuai sebanyak 10 atau 71,42% responden dan 4 (empat) atau 28,57% & responden menjawab belum sesuai.

2. Pengetahuan



Pada pertanyaan dengan Indikator pengetahuan, terhadap pertanyaan yang diajukan pada indikator pengetahuan pengetahuan terkait bidang tugas yang dikuasai akan mendapatkan sumberdaya manusia yang handal dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya diperoleh jawaban ya, setuju sebanyak 14 (empat belas) atau 100% responden, ini menandakan responden sangat mengerti bahwa faktor pengetahuan termasuk salah satu faktor yang penting atau urgen dan berpengaruh dalam penempatan pegawai, maka keseluruhan responden menjawab. Sedangkan terhadap pertanyaan kedua; apakah semua syarat telah dipenuhi dalam mendapatkan sumberdaya manusia yang sesuai kebutuhan sesuai? 9 (sembilan) atau 64, 28% responden menjawab ya, sesuai dan 5 (lima) atau 35% responden menjawab belum sesuai dengan kebutuhan.

3. Keterampilan

Ketrampilan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam penempatan pegawai diperoleh jawaban ya, setuju sebanyak 14 (empat belas) atau 100% responden ini menggambarkan bahwa seluruh responden yang berjumlah 14 orang memilih ya setuju, sedangkan terhadap pertanyaan kedua apakah proses pegawai yang ditempatkan telah sesuai atau memiliki ketrampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dari 14 (empat belas) responden yang menjawab sesuai sebanyak 10 (sepuluh) atau 71,43 % responden dan 4 (empat) atau 28,57 responden menjawab keterampilan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

4. Kemampuan

Terhadap pertanyaan yang diajukan pada indikator ke 4 (empat) yakni kemampuan, pada prinsipnya kemampuan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai terkait dengan bidang tugasnya, seluruh responden yang menganggap bahwa kemampuan merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang terkait bidang yang ditekuninya, sedangkan terhadap pertanyaan apakah bidang pekerjaan yang ditekuni mencerminkan bahwa mereka bertanggungjawab dan telah sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki, sebanyak 8 atau, 57, 14 % responden yang menjawab tidak sesuai, 2 (dua) atau 12, 28% responden menjawab sesuai, sedangkan 4 (empat) atau 28,57% responden menjawab tidak tahu.

5. Sikap

Sikap merupakan bagian yang tak kalah penting untuk diperhatikan dalam menjalankan perintah atau aturan maupun tugas yang harus dipertanggungjawabkan. Jawaban responden secara keseluruhan atau 100 % mampu menunjukkan sikap yang toleran walau harus berhadapan dengan tugas rutin yang membosankan dan berusaha menunjukkan dedikasi yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Demikian pula dengan pertanyaan apakah bidang pekerjaan yang ditekuni mencerminkan bahwa mereka bertanggungjawab dan telah sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki, dari responden yang berjumlah 14 orang, sebanyak 12 (duabelas) orang atau 85,71% responden menjawab ya, mampu menunjukkan sikap toleran dan 2 (dua) responden atau 14, 29% menjawab tidak tahu.

Kinerja

Untuk mengatur Kinerja Pegawai, Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut: 1. Kualitas kerja (quality of work) 2. Ketepatan Waktu (Promptness) 3. Inisiatif (Initiative) 4. Kemampuan (Capability) 5. Komunikasi (Communication), maka dalam penelitian ini ke 5 (lima) indikator ini dirasa sangat cocok untuk mengukur tingkat tingkat capaian kinerja pada lokasi penelitian ini.

1. Kualitas Kerja (quality of work)

Jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja sebagai salah satu bagian yang menentukan keberhasilan organisasi, diperoleh jawaban ya, setuju sebanyak 12 (dua belas) orang atau 85,71 % responden. Sedangkan terhadap indikator yang sama 2 (dua) atau 14,28 responden menjawab tidak tahu. Sedangkan untuk pertanyaan terhadap keberhasilan lembaga ini menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan sebelumnya, 7 (tujuh) orang atau 50,00 % responden menjawab ya, telah sesuai, 3 (tiga) orang atau 21, 43 % menjawab tidak sesuai, serta 4 (empat) orang atau 28, 57 % responden menjawab tidak tahu.



2. Ketepatan Waktu (promptnees)

Jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu dalam penyelenggaraan suatu kegiatan salah satu hal yang tak kalah pentingnya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan menunjukkan keseluruhan atau 14 (empat belas) orang setuju bahwa ketepatan waktu sangat penting dalam penyelesaian pekerjaan, sedangkan untuk pertanyaan, apakah dalam pelaksanaan suatu kegiatan sering menemui kendala tertentu sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, dari 14 (empat belas) responden sebanyak 8 (delapan) atau 57,14% responden memilih jawaban ya, 4 (empat) orang responden atau 28,57% menjawab kadang-kadang dan 2 (dua) responden atau 14,29% memilih jawaban tidak tahu.

3. Inisiatif (Initiative)

Inisiatif merupakan salah satu indikator yang dibutuhkan sebagai solusi dalam keadaan yang mendesak dan penting. Jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada indikator inisiatif tertentu sebagai solusi dibutuhkan dalam keadaan yang mendesak dan penting harus ditempuh, menunjukkan 10 (sepuluh) orang atau 71,42% responden yang menyatakan setuju, 2 (dua) atau 14,29% responden menjawab tidak setuju, dan 2 (dua) atau 14,29% responden memberi jawaban tidak tahu. Untuk pertanyaan lanjutan berkaitan dengan inisiatif dalam mengambil langkah tertentu jika hal itu penting dan mendesak sehingga harus segera menemukan jalan keluar, jawaban responden menunjukkan 8 (delapan) atau 57,14% responden menjawab ya, selalu menginisiasi untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi, sementara 3 (tiga) atau 21,43% responden menjawab tidak selalu dan 3 (tiga) atau 21,43% responden menjawab tidak tahu.

4. Kemampuan (Capability)

Pernyataan bahwa kemampuan adalah hal yang wajib dimiliki oleh seseorang karyawan agar tugas dan pekerjaan yang diberikan atau yang menjadi tanggungjawabnya dapat dilakukan dan terselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan berkaitan indikator kemampuan sebagai kemampuan yang wajib dimiliki oleh seseorang karyawan agar tugas dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. diperoleh jawaban ya, setuju sebanyak 14 (empat belas) orang atau 100% responden. Demikian pula terhadap pertanyaan bahwa tidak semua tugas pekerjaan dapat berjalan mulus tanpa kendala tertentu namun pegawai tetap sedapat mungkin berupaya untuk menyelesaikannya, diperoleh jawaban ya, harus menyelesaikannya sebanyak 10 orang atau 85,71%, sementara 2 (dua) orang atau 14,29% responden menjawab belum sesuai.

5. Komunikasi (Communication)

Komunikasi adalah salah satu kunci keberhasilan dalam mewujudkan kerjasama agar tujuan organisasi dapat tercapai. mencapai tujuannya dengan baik. Jawaban responden terhadap pertanyaan terkait indikator komunikasi ini, diperoleh jawaban yang menunjukkan setuju sebanyak 14 (empat belas) orang atau 100% responden. Demikian juga dengan pertanyaan bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai atau lembaga Komisi Pemilihan Umum Kota Ambon, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, keseluruhan responden atau 100% memberikan jawaban setuju.

KESIMPULAN

Penempatan kerja pegawai harus benar-benar didasari pada indikator-indikator yang menjadi persyaratan, sehingga dapat mendukung kinerja demi pencapaian tujuan organisasi. Dan berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan :

1. Penempatan

- a. Prosedur Penempatan, harus sesuai dengan sumberdaya manusia, sehingga untuk menempati bidang tertentu sebaiknya harus melalui proses yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang



berlaku, namun pada kenyataannya dalam proses penempatan sumberdaya manusia/pegawai masih belum memenuhi ketentuan dan syarat yang berlaku.

- b. Pengetahuan termasuk salah satu faktor yang penting atau urgen dan berpengaruh dalam penempatan pegawai terkait bidang tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, dengan mengacu pada syarat-syarat yang berlaku.
 - c. Keterampilan, merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam penempatan pegawai namun dalam proses penempatan pegawai masih ditemui ada yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
 - d. Kemampuan, pada prinsipnya kemampuan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama kemampuan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya, namun kenyataan masih ditemui responden yang memilih untuk menjawab tidak tahu..
 - e. Sikap, merupakan bagian yang tak kalah penting untuk diperhatikan dalam menjalankan perintah atau aturan maupun tugas yang harus dipertanggungjawabkan. Meskipun selalu diperhadapkan dengan tugas rutin yang dirasakan membosankan, namun tetap harus menunjukkan sikap yang toleran dengan dedikasi yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai, namun demikian terkait bidang pekerjaan yang ditekuni selain pegawai bertanggungjawab dan telah bekerja sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki, masih ditemui responden yang memilih belum sesuai dan tidak tahu.
2. Kinerja
- a. Kualitas Kerja (quality of work), merupakan salah satu bagian yang menjelaskan tentang keberhasilan organisasi, namun masih terdapat responden yang tidak tahu bagaimana kualitas kerja yang menunjang keberhasilan organisasi.
 - b. Ketepatan Waktu (Promptnees), dalam melakukan pekerjaan sangat penting, meskipun sebahagian besar responden menjawab ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sudah baik, namun masih ada responden yang tidak tahu apakah sudah sesuai dengan waktu dan kualitas kerja yang telah ditargetkan. Dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan kadang-kadang menemui kendala tertentu sehingga tidak dapat terselesaikan tepat waktu.
 - c. Inisiatif (Initiative) bahwa dalam keadaan yang mendesak dan penting dibutuhkan inisiatif tertentu sebagai solusi yang harus ditempuh, sebahagian besar memberikan setuju harus ada inisiatif bahkan turut menginisiasi untuk segera mencari solusi, namun demikian masih terdapat responden memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak tahu.
 - d. Kemampuan (Capability) bahwa kemampuan adalah hal yang wajib dimiliki oleh seseorang karyawan agar tugas dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya, namun demikian tidak semua tugas pekerjaan dapat berjalan mulus tanpa kendala tertentu namun pegawai sedapat mungkin berupaya untuk menyelesaikannya.
 - e. Komunikasi (Communication) adalah salah satu kunci keberhasilan dalam mewujudkan kerjasama yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dan seluruh responden menyatakan setuju kalau komunikasi sangat penting dalam mendukung kerja sama demi pencapaian tujuan organisasi. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai atau lembaga Komisi Pemilihan Umum Kota Ambon, terlebih lagi terkait dengan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Prestasi, Jakarta, Rajawali Press.
Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.



Hasibuan, Melayu, SP., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar A. A., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis Robert L., Jhon H. Jackson, 2007, Human Resource Management. Edisi Duabelas, Penerbit Cengage Learning

Siagian, Sondang P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, Metode Penelitian Survei, Jakarta, PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama Yogyakarta : CAPS.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.

Peraturan KPU Nomor 03 tahun 2013 Tentang Susunan dan Tata Kerja Organisasi Lembaga Pemilihan Umum

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum

