

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

KIKI PATMALA

NPM. 16.01.11.00.45

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI


PALEMBANG


2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KIKI PATMALA
Nomor Pokok / NPM : 16.01.11.00.45
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUASIN

Pembimbing
Tanggal..... 18 Mei 2020 Pembimbing I : 
Sugiri Dinah, SE.M.Si
NIDN : 0205085601

Tanggal..... 18 Mei 2020 Pembimbing II : 
Syahyuni, SE.MM
NIDN : 0226106101

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si, AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

49/PS/OFE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KIKI PATMALA

Nim : 1601110045

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada
bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya
sanggup menerima sanksi pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Kiki Patmala

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.2 Penempatan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	13
2.2.2 Dimensi Penempatan Kerja.....	17
2.2.3 Indikator-Indikator Penempatan Kerja.....	17
2.2.4 Penempatan Terhadap Prestasi Kerja.....	18
2.2.5 Faktor-Faktor Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	19
2.3 Disiplin Kerja	20
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	21
2.3.3 Dimensi Disiplin Kerja.....	22
2.3.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	23
2.4 Prestasi Kerja	25
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	25
2.4.2 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	26
2.4.3 Dimensi Penilaian Prestasi Kerja	28
2.4.4 Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja	29
2.4.5 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja	31
2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	34
2.6 Kerangka Berfikir.....	35
2.7 Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	37
--	----

3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2 Sumber Data.....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel Serta Teknik Sampling	39
3.4.1 Populasi Penelitian	39
3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling	40
3.5 Rancangan Penelitian	40
3.5.1 Deskriptif Kualitatif	40
3.5.2 Deskriptif Kuantitatif	40
3.6 Variabel dan Definisi Operasional	41
3.6.1 Variabel Penelitian	41
3.6.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.7 Instrumen Penelitian.....	46
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.8 Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1 Regresi Linier Berganda.....	47
3.8.2 Koefisien Korelasi.....	48
3.8.3 Koefisien Determinasi	49
3.9 Uji Hipotesis.....	50
3.9.1 Uji Secara Simultan (F).....	50

3.9.2 Uji Secara Parsial (t)	50
3.10 Sistematika Penulisan.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin	54
4.2 Visi dan Misi	55
4.2.1 Visi.....	55
4.2.2 Misi.....	55
4.2.3 Lokasi Perusahaan	56
4.2.4 Struktur Organisasi	57
4.3 Pembagian Tugas	58
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.4.1 Karakteristik Responden.....	66
4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	70
4.5.1 Hasil Uji Validitas	70
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.6 Teknik Analisis Data.....	77
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi	79
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi	80
4.7 Pengujian Hipotesis.....	81

4.7.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	81
4.7.2 Uji Secara Parsial (t)	82
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	84
4.8.1 Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	85
4.8.2 Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	85
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

KIKI PATMALA, *Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.* (Dibawah bimbingan Bapak Sugirih Dinah, SE,M.Si dan Ibu Syahyuni, SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin terhitung dari tahun 2019 berjumlah 120 orang. Maka saya sengaja mengambil sebanyak 45 sampel untuk mewakili 120 pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Dalam perhitungan komputer menunjukkan bahwa koefisien regresi linier untuk variabel Penempatan Kerja (X_1) 0,845, Disiplin Kerja (X_2) 0,190, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 11,459. Sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,459 + 0,845 X_1 + 0,190 X_2 + e$$

Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Penempatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Prestasi Kerja (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Dengan kata lain kontribusi atau dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin adalah sebesar sebesar 87,9% dan sisanya ($100\% - 87,9\%$) = 12,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran penulis, agar pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dan selalu memperhatikan Penempatan Kerja, agar pihak pimpinan terus menerus menjalankan program Disiplin Kerja, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak dalam kegiatan organisasi yang mana aktivitas-aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi yang membutuhkan perencanaan yang terarah dan ditetapkan secara benar agar mencapai tujuan yang dikehendaki. Organisasi merupakan salah satu cara manusia agar dapat berhubungan dengan manusia lainnya untuk saling mengenal, berkumpul, saling bekerja sama, dan saling berkordinasi didalam mewujudkan suatu tujuan tertentu organisasi pada dasarnya digunakan sebagai wadah atau tempat dari berbagai kegiatan orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai suatu tujuan bersama sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya sangat membutuhkan pelayanan, bahkan secara esktrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas, baik itu pelayanan di bidang administrasi, pelayanan di bidang kesehatan, pelayanan di bidang jasa dan lain-lain. Seiring dengan meningkatnya intensitas suatu organisasi menuntut organisasi yang dijalankan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan masyarakat.

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis dengan produk, jasa, manusia, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat serta ketepatan penyampaian agar dapat memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Kualitas memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kerja pegawai, kualitas memberikan suatu dorongan kepada masyarakat untuk menjalin ikatan yang kuat dengan organisasi atau suatu badan pemerintah. Dalam jangka panjang suatu organisasi atau badan pemerintah dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dimana organisasi memaksimalkan pengalaman masyarakat yang menyenangkan dan meminimumkan pengalaman masyarakat yang kurang menyenangkan.

Dalam hal ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi kualitas pelayanan yang diterimanya. Oleh karena itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi mencapai suatu tujuan, kegiatan operasional yang dilaksanakan dapat tercapai secara optimal apabila para pengelolanya mempunyai pengalaman serta keahlian dalam memperoleh hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku,

disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan menciptakan siklus kerja yang baik yang pada akhirnya akan menunjang pada pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja yang teratur, disiplin dan konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaan untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Pelayanan publik oleh pemerintah merupakan salah satu fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi negara, akan tetapi salah satu masalah yang sering timbul dalam kaitannya antara pemerintah dengan masyarakat yaitu dalam bidang *public service* (pelayanan publik) itu sendiri, terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai penyedia jasa bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya. Discapil merupakan suatu lembaga yang bergerak dari tahun ke tahun terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan sebagai sarana dan prasarana masyarakat.

Dalam rangka memberikan kualitas pelayanan yang baik dari aparatur pemerintah, pemerintah membuat keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, namun kebijakan ini tidak akan bisa dicapai secara maksimal

apabila aparaturnya pemerintah tidak bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kebijakan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan harus diimbangi dengan upaya optimalisasi kinerja aparaturnya pemerintah dan melakukan secara konsisten juga meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pelayanan sesuai dengan fungsinya. Fungsi pelayanan publik merupakan salah satu fungsi fundamental pemerintah baik ditingkat pusat maupun di daerah. Mengingat fungsi utama pemerintah yaitu melayani masyarakat, maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satunya pelayanan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk (KK dan KTP).

Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk atau lebih dikenal dengan kartu (KK dan KTP) merupakan kartu tanda bukti pengenal yang digunakan oleh para masyarakat sebagai keterangan tanda pengenal dan juga dijadikan sebagai salah satu syarat tanda pengenal di sebuah masyarakat pada umumnya, instansi mengajukan syarat untuk memiliki kartu tanda penduduk dan kartu keluarga. Pada dasarnya, setiap kartu tanda penduduk dan kartu keluarga yang dihasilkan akan digunakan untuk statistik jumlah masyarakat pada tahun yang bersangkutan agar dapat dibandingkan dengan jumlah tahun ke tahun yang ada, sehingga dapat menjadi koreksi atau landasan untuk meningkatkan jumlah penduduk di Indonesia.

Discapil merupakan sebuah instansi pelayanan masyarakat dalam bidang pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk harus selalu meningkatkan mutu pelayanan dari waktu ke waktu agar tetap dipercaya dan selalu menjadi

pilihan utama bagi masyarakat dibidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk ini yaitu dapat berfungsi untuk mendata jumlah para kependudukan di kabupaten banyuasin.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dibidang kependudukan, yang didalamnya terdapat manajemen dalam proses menjalankan suatu pekerjaan dengan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk menggapai sesuatu yang telah ditetapkan. Tindakan ini meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengendalian (*controlling*), pergerakan (*actuating*), koordinasi (*coordination*) dan komunikasi (*communicating*).

Pada kenyataannya saat ini pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih banyak dijumpai kelemahan misalnya dalam proses pelayanan sering kali tidak sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Padahal standar pelayanan minimal (SPM) dalam setiap instansi pemerintahan pasti ada, inilah permasalahan dari implementasi penyelenggaraan pemerintahan dan masih banyak juga terdengar keluhan dari masyarakat yang menjadi dasar belum tercapainya kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat, salah satunya dalam pelayanan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk (KK dan KTP) pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil banyuasin.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut kualitas pelayanan dan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian akademis sejenis dimasa mendatang.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya Fakultas Ekonomi dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ai'Yam, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
- Effendi, A. E. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Palembang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soeprihanto. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi. (2012). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zaleha, S. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU. Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan.

[Http://belajarilmukomputerdaninternet.blogspot.com/2013/06/metode-metode-penilaian-prestasi-kerja-.html?m=1](http://belajarilmukomputerdaninternet.blogspot.com/2013/06/metode-metode-penilaian-prestasi-kerja-.html?m=1)

